А. ГОЛЬЦМАН.

КОЛЛЕКТИВНОЕ СНАБЖЕНИЕ.

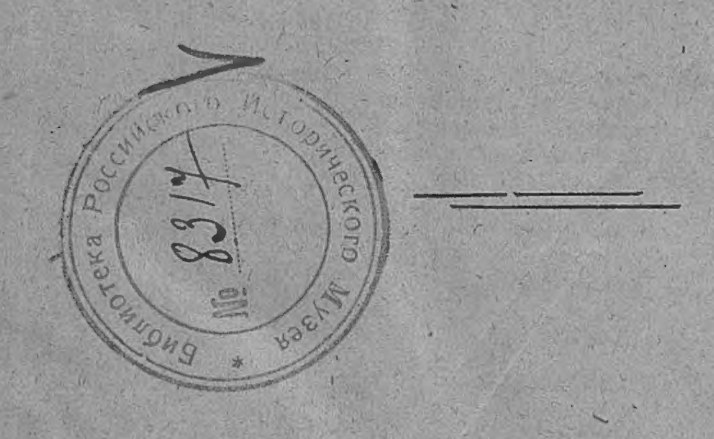
(Снабжение рабочих в порядке оплаты труда).

ИЗДАНИЕ
Всероссийского Центрального Совета Профессиональных Союзовъ.
МОСКВА.—1921.

А. ГОЛЬЦМАН.

КОЛЛЕКТИВНОЕ СНАБЖЕНИЕ.

(Снабжение рабочих в порядке оплаты труда).



МОСКВА.
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО.
1921.

(Р. В. Ц. Москва). Тираж 25.000 экз.

11-я Типо-Литография М. С. Н. Х.

ВАЖНЕЙШИЕ ОПЕЧАТКИ.

Страница.	Строка.	Напечатано.	Следует читать.
5	3 св.	„Борьба с небольшим отступлениеи за признанием	Борьба за признание
7	4 св.	отодвигает	отвергает
11	14 сн.	разгоном	разгромом
12	6 сн.	багажа	баланса
13	5 св.	и было	было и
22	18 и 19 сн.	надо мечтать не о том, чтобы в основу	надо в основу
22	15 сн.	а о „выяснении“	а не мечтать о „выяснении
32	8 сн.	предприятия, скажем	предприятия. Скажем
32	4 сн.	направлены	направлена
34	12 св.	477.920	475.920
41	16 св.	работы трудно расходовать на оплату. Эти нормы оплаты приняты Комиссией Использования при СТО 6/V 1921 г. пост. № 3008	работы нужно расходовать на оплату (эти нормы приняты Ком. Использ. при СТО 6/V 1921 г. пост. № 3008):
50	1 сн.	сумме 15	сумме 15%
84	5 сн.	разрешением	восстановлением
89	18 сн.	всеаже	все же
89	19 сн.	забронировн-	забронирован-

ОГЛАВЛЕНИЕ.

ПРИЛОЖЕНИЕ.

ГЛАВА I.

Развитие взгляда на натурализацию заработной платы.

Борьба с небольшим отступлением за признанием идеи натурализации заработной платы. — Отношение профессионалистов к натурализации. — Упреки в утопичности. — Омертвение денежной системы и обесценение денежной заработной платы. — Новые толки о натурализации в 1918 г. — Две формулы натурализации: производственная, требующая введения снабжения в заработную плату, и потребительская, устанавливающая гарантированное снабжение. — Взгляд на натурализацию оплаты в 1920 г. — Решения IX с'езда Р. К. П.

Три года назад, осенью 1918 г., автор этих строк полемизировал с тов. Ю. Лариным на тему о том, нужно ли повысить заработную плату на 100%, как это предполагал бывший тогда Народным Комиссаром Труда тов. А. Шляпников, или этого делать не следует. Тов. Ларин считал необходимым удвоить денежную заработную плату; я придерживался обратного мнения. Страна тогда только-что пережила самое тяжелое первое лето после пролетарского октябрьского переворота. Деятельность Народного Комиссариата Продовольствия в то время не только еще не развернулась, но еще неясны были формы его грядущей работы. Этот Комиссариат тогда еще ни в какой мере не обладал нынешними аппетитами по части захватывания в свои руки монополии снабжения трудящегося населения всеми продуктами. Роль государственного снабжения рабочих тогда еще была чрезвычайно неясна.

Полемика длилась несколько дней на страницах «Известий ВЦИК» и отличалась даже некоторой страстностью. Однако, в ходе самой полемики одновременно тов. Ларин и я вынуждены были сделать некоторые выводы, которые не имели прямого отношения к дискуссии, но предопределили надолго дальнейшие поиски в вопросах регулирования заработной платы, как с нашей стороны, так и со стороны др.

товарищей. В статье «Заработная плата и борьба со спекуляцией», помещенной в «Извест. ВЦИК» 12-го сентября 1918 г., я писал: «. . . . сама система денежной заработной платы отживает свой век и уступает место более непосредственной форме распределения . . .», и дальше «Государству, берущему на себя задачу организации промышленности, необходимо постепенно ликвидировать систему денежной оплаты труда» и т. д. А за два дня до этого в тех же «Известиях» тов. Ларин озаглавил полемическую против меня статью так: «Удвоение и натурализация заработной платы».

Само собою разумеется, ни я, ни тов. Ларин не предполагали тогда, что пройдет три года прежде, чем наши идеи, впервые выраженные в этих статьях, начнут проводиться в жизнь.

Борьба за идеи натурализации заработков в первое время носила довольно острый характер. Большинство ответственных товарищей не могло принципиально примириться с этой мыслью, до того глубоко укоренились у них традиции денежных оплат. К сожалению, у меня не сохранились соответствующие документы, но в предисловии ко 2-му изданию «Регулирования и натурализации заработной платы», книжки, написанной мною осенью того же 1918 г., мы находим указания, что Всероссийский Центральный Совет Профессиональных Союзов вынес резолюцию, направленную против идеи натурализации заработной платы. Во Всероссийском Союзе металлистов, Центральному Комитету которого я впервые представил практический набросок тезисов о переходе к натурализованной оплате труда, долго боролись два направления, покуда, наконец, Советом Союза 4 декабря тезисы автора этих строк были отвергнуты. Совет вынес 4-го декабря 1918 г. резолюцию, в которой мы находим такие места:

«1) Так-называемая натурализация заработной платы может быть проведена лишь во всероссийском масштабе, охватывая весь рабочий класс в целом, что требует идеальной (!) организации учета как производства, так и потребления, а также организации мощных органов распределения и твердой политики в вопросах продовольствия со стороны организаций Советской власти.

2) Совет считает, что в силу общего состояния в настоящее время органов регулирования и снабжения, вопрос о натурализации заработной платы не может быть разрешен сейчас же, и поэтому предлагает ЦК и всем местным органам Союза

обратить самое серьезное внимание на организацию снабжения рабочих продовольствием...» *)

Мы видим, что эта резолюция в более или менее мягкой форме отодвигает идею натурализации заработной платы. Точно также и целый ряд других предложений, так или иначе возвращающихся к этому вопросу, внесенные мною в ЦК упомянутого Союза, остаются втуне. Идея натурализации все более и более отходила на задний план.

Но стушевывание идеи натурализованной оплаты труда не сопровождалось усилением роли денежной заработной платы. Последняя точно также, чем дальше, тем меньше привлекала к себе внимание. Несмотря на крайнюю неразвитость деятельности продовольственных органов, уже в те времена общим достоянием становилась мысль об омертвении денежной системы. Первая Сессия Совета Союза Металлистов, состоявшаяся ранее упоминавшейся выше и даже ранее того, как впервые было публично сказано слово: «натурализация» на заседании 21 августа 1918 г., в своей резолюции об «Основах тарифной деятельности» говорит следующее:

«1. Повышение реальной заработной платы, каковое является целью политики заработной платы, не достигается абсолютным повышением ее в денежной форме, путем увеличения тарифных ставок. В силу этого Совет считает ошибочной ту политику, которая надеется улучшить положение пролетариата путем одновременного значительного повышения тарифных ставок. Основой тарифной политики в настоящих условиях должно быть, напротив, стремление затормазить неуклонный рост номинальной заработной платы и сохранить на возможно более длительный период принятые ставки. Совет указывает, что высота реальной заработной платы сохранит устойчивое положение только при условии оздоровления расстроенного народного хозяйства, повышения производительности труда и сокращения непроизводительных расходов государства, вызывающих дальнейшую девальвацию рубля» **). Этот пункт сформулирован во всех своих частях (за исключением разве части, касающейся девальвации рубля) столь категорически и ясно, так применим и к совре-

---

*) См. „Металлист", орган Ц. К. Всероссийского Союза рабочих - металлистов, № 9, от 15 января 1919 г., стр. 12.

**) См. „Металлист", № 5, от 10 октября 1918 г., стр. 18.

менным условиям работы, что с трудом верится, что он написан в августе 1918 г. В условиях лета 1918 г., когда, как всем известно, положительные направления революции еще смешивались со всеми отрицательными чертами, присущими всякому перевороту, это был поистине первый трезвый голос в пользу восстановления промышленности.

Во время полемики, предшествовавшей появлению постановления Народного Комиссара Труда (тов. Шляпникова) от 27/IX 1918 г. о повышении тарифных ставок. Центр. Комитет того же Союза Металлистов снова выступил против повышения денежной заработной платы. В своей докладной записке, поданной в связи с этим вопросом Совету Народных Комиссаров, ЦК пишет: «Предполагаемое огульное повышение заработной платы, с установлением минимального заработка по Москве в 15 руб. в день, ни в коем случае не приемлемо. Напротив, в течение некоторого промежутка времени (2—3 мес.) необходимо дать кристаллизоваться существующим тарифам заработной платы, дабы союзы приобрели некоторый опыт в нормировании заработной платы и труда».

С тех пор денежная заработная плата повышалась оффициальными постановлениями Советской власти несколько раз. Однако, мысль о бесплодности этих актов становилась всеобщей. Во всяком случае, если те или иные с'езды союзов не высказывались прямо против повышения тарифных ставок, то они связывали вопрос о повышении заработков с вопросом о производительности труда. Отсюда идея сдельной, а затем и премиальной оплаты труда, которая нашла признание уже на втором с'езде профсоюзов *). Следует припомнить, что в то время денежная форма оплаты труда еще представляла некоторую ценность и введение поощряющих производительность труда систем заработной платы оказало благотворное влияние.

Преклонение перед денежной заработной платой несомненно падало; идея натурализации оплаты высмеивалась, по крайней мере в той постановке, в какой она тогда нами делалась. По какому же пути направлялись поиски партии и союзов? Тут, оглядываясь на прошлое, мы должны определенно признать, что в области регулирования заработной

*) См. „Стенографический отчет Второго Всероссийского С'езда Профсоюзов", 16—25 января 1919 г., стр. 153, резолюция по тарифному вопросу.

платы мы сделали несомненно ошибочный уклон, носящий на себе, кстати сказать, ясную печать примитивно-революционного сознания, не обогащенного еще опытом промышленного строительства. Противники натурализации заработной платы упрекали нас в 1918 г. в утопичности, неосуществимости наших проектов. Между тем, уже в 1919 г. очень многие начинают снова говорить о «натурализации». В особенности весной 1919 г., когда настойчиво стали раздаваться требования предоставления заводским организациям права самостоятельных продовольственных заготовок, слово «натурализация» склоняется по всем падежам. Я вынужден был отметить это увлечение «натурализацией» следующими словами: «соответственно этим все более пробивающимся и становящимся настойчивыми голосам, вульгарное сознание обывательских умов подхватывает «восходящую» идею, повторяет ее на все лады и встречает рукоплесканиями каждое слово о «натурализации». Скоро воробьи на крышах начнут чирикать о государственной пользе натуральной оплаты труда» *).

Натурализация—натурализации рознь. Стремление «натурализовать», обнаружившееся в 1919 г., чрезвычайно мало походит на предполагавшееся нами в предыдущем году. По нашей схеме натурализация должна на ближайший и довольно длительный период сохранить *все основные черты заработной платы*. Я всегда признавал, что полная натурализация заработной платы есть вместе с тем уничтожение последней. «*Система натурализации в корне отвергает куплю и продажу труда и воздает каждому по его потребностям, а всей стране по ее производительности*»**). До такой натурализации заработной платы нам чрезвычайно далеко даже теперь, когда аппарат заготовки и распределения значительно улучшен по сравнению с 1918 годом. Неосуществимость немедленного перехода к полной натурализации до того ясна была в 1918 году, что в тезисах, представленных декабрьскому Совету Союза Металлистов, я писал: «10. Однако, в ближайшее время придется ограничиться лишь подступами к разрешению проблемы государственной организации потребления рабочих. Необходимо обеспечить рабочий класс лишь некоторыми важнейшими продуктами, доставка коих должна

---

*) См. предисловие ко 2-му изданию «Регулирования и натурализации заработной платы», стр. VI.

**) Там же, стр. 58; курсив в тексте.

быть регулярной. В счет этих продуктов государство имеет возможность произвести общее сокращение денежной заработной платы на соответственную величину. Этот акт замены выдачи денежной заработной платы частичной организацией потребления и есть натурализация заработной платы» *).

Вопрос о вычете денег за предметы потребления ясно оформляет постановку дела: предметы эти выдаются за работу и изменяются в количестве в зависимости от колебания производительности труда. Распределение предметов потребления не по едокам, а по производительности, введение всего снабжения в заработную плату уже три года назад выставлялось, как основа практической постановки вопроса о натурализации заработной платы. Обеспечение же рабочих по потребностям уже тогда характеризовалось, как конечная цель, идеал, которого мы достигнем в более или менее отдаленном будущем. Наши продовольственники, а с ними все руководящие круги, ухватились за другой конец формулы. Им представилось практически наиболее целесообразным обеспечение рабочих продовольствием, в качестве твердого, гарантированного пайка. Последние слова и вошли в употребление, как определенный термин. Так-называемый «твердый, гарантированный паек» потому и называется так, что он не подвергается колебаниям, соответствующим колебаниям производительности труда. Снабжение при такой постановке дела не вводилось в заработную плату, а «обеспечивалось» рабочим. Тут сразу пытались оторвать систему организации потребления от заработной платы.

В спорах, имевших место в 1919 г. вокруг вопроса о правах заводских организаций на самостоятельные заготовки и о, т.-н., индустриальном земледелии (приписка сельских хозяйств к фабрично-заводским предприятиям, с целью обеспечения последних продуктами сельского хозяйства), мы не находим принципиальных разногласий в обоих лагерях по вопросу о способах распределения заготовленного продовольствия. Сторонники и противники самостоятельных заготовок и приписных хозяйств одинаково предполагают необходимым достигнуть усиления гарантированного снабжения. Деятельность продовольственных органов развертывается в том же направлении. От идеи натурализации заработной платы была взята лишь одна ее часть, наиболее отдаленная в смысле пра-

*) «Металлист» № 9, стр. 9, 15 января 1919 г.

ктического осуществления и, в условиях настоящего времени, несомненно утопическая.

Эта ошибка в политике распределения не случайна. Она имеет довольно определенные основания в привычках русских рабочих и еще больше в тех уравнительно-потребительских направлениях, которые господствовали в умах партийных тов. почти до последнего времени. Ошибка в распределении была прежде всего ошибкой в политике заработной платы. Требования уравнительности заработной платы имеют свое другое выражение в отрицании поощрительных систем оплаты труда. На заработную плату развивается взгляд, как на необходимое и законное обеспечение «работодателем» рабочего. С тех пор, как предприятия перешли в руки государства и место работодателя заняла Советская власть, этот взгляд далеко не сразу искоренился. Мы видели выше, как развертывался переход к сдельно-премиальной оплате труда в области денежной формы заработной платы. В свое время вокруг этого вопроса тоже кипела горячая борьба. Однако, к 1920 году в среде профсоюзов мы не находим уже противников поощрительных оплат. Натуральная «оплата» оказалась вторым рядом окопов для сторонников «гарантированной оплаты». Здесь они держались значительно дольше и держатся отчасти до сих пор... не на пользу Советской власти в целом.

Гражданская борьба 19—20 гг. отвлекла внимание партии от хозяйственного строительства. В недолгий промежуток между разгоном Деникина и польской войной, когда вопросы экономической деятельности вновь стали в центре внимания, мы замечаем также усиление интереса к проблеме заработной платы. 9-й с'езд партии в резолюции «об очередных задачах хозяйственного строительства» признал, что «премиальная система должна стать одним из могущественных средств возбуждения соревнования. С ней должна сообразоваться система продовольственного снабжения: до тех пор, пока у Советской Республики недостаточно продовольственных средств, прилежный и добросовестный рабочий должен быть обеспечен лучше, чем нерадивый» *). В той же резолюции далее говорится:

*) „IX с'езд Р.К.П.", стенографический отчет. Гос. изд. 1920 г. Стр. 184.

«В области продовольственной политики выдвигаются следующие задачи:

1) Собрать путем высшего напряжения сил продовольственный фонд в несколько сот миллионов пудов.

2) Распределить его в виде продовольственных баз в главных районах сосредоточения промышленности».

В этой резолюции мы встречаем более или менее близкий подход к идеям натуральной оплаты труда. Во всяком случае, она достаточно ясно высказывается против политики уравнительности в обеспечении трудящихся продовольствием и др. предметами потребления. Однако, дальнейший ход событий, война с Польшей, ликвидация врангелевщины, не позволили осуществить даже план, начертанный IX-м партийным с'ездом.

Наконец, в январе текущего 1921 года автором этих строк была подана Президиуму ВЦСПС докладная записка: «Массовое натуральное премирование», опубликованная в №№ 9, 10 и 11 «Экономической Жизни» 15—18 января, в которой опять выдвигается мысль о введении всего снабжения в заработную плату и установлении связи его с производительностью труда. К сожалению, до IV-го с'езда союзов, где этот вопрос удалось поставить гораздо более отчеканенно и резко, и январская попытка осталась без успеха, не привлекши к себе достаточно внимания работников партии и союзов.

ГЛАВА II.

Распределение натурализованного заработка в предприятии.

Корни потребительски-уравнительной точки зрения на оплату труда.—Борьба против сдельной и премиальной системы заработной платы.—Признание поощрительных форм заработной платы, сперва рабочими предприятий, затем и руководящими органами.—Смешанный коллективно-индивидуальный способ расчета заработной платы в предприятии.—Опытные исследования 1918 и 1919 гг.—Применимость найденных способов расчета к частично-натурализованной оплате.—Современные затруднения в исчислении расценок на работы в предприятии.—Проблема учета труда, производственного багажа предприятия и материального учета в бюджете Республики.—Потребительский взгляд авторов «Материального учета».—Производственный подход к проблеме учета производства.—Возможность введения снабжения в заработную плату до разрешения общего вопроса об учете труда и производства.

В первой главе уже упоминалось, что первичной тенденцией революционной политики заработной платы была уравнитель-

ность. Долго нужно было бороться за то, чтобы масса партийных работников признала экономическую целесообразность и допустимость—с точки зрения партийной этики—применения поощрительных систем оплаты. Конечно, нельзя и было требовать того, чтобы сознание, привыкшее в течение долгих лет подпольной работы возмущаться всякой «сдельщиной» и «премиальностью», сразу примирилось с проведением последних в жизнь под эгидой Советской власти. Отношение «передовых» партийных и профессиональных работников к сдельщине было в общем более непримиримо, чем рядовой рабочей массы. В одном довольно влиятельном партийном органе, издававшемся весною 1918 г., мы находим следующую выразительную характеристику «сдельщины»:

«...Но мы должны подчеркнуть самым решительным образом, что уничтожать мелко-буржуазные течения и восстанавливать трудовую дисциплину путем введения *сдельной оплаты и премий* (курсив автора.—А. Г.) это значит бороться с дьяволом при помощи Вельзевула. Это значит только говорить высокие слова о борьбе с мелко-буржуазными аппетитами, а на деле развивать в среде рабочих мелко-буржуазный разврат, погоню за копейкой, торгашество, отвлекающее от политических задач, понижающее классовую боеспособность и сознательность.... Введение премий и сдельной платы создает наилучшие об'ективные условия для развития мелко-буржуазного маклачества» *). Не говоря уже о том, каково было отношение к сдельщине анти-большевистских «социалистических» партий (меньшевиков и эс-эров), даже фракция с.-д. интернационалистов на 2-м с'езде союзов, т.-е. уже в 1919 г., голосовала против резолюции о тарифной политике в целом, вследствие непринятия с'ездом внесенной ей поправки «о недопустимости сдельных работ» **).

Однако, раз легализованные, поощрительные формы оплаты труда прививались без сопротивления. Мы не имели сведений о том, чтобы на каком-либо предприятии имело место выступление рабочих или даже неоформленное недовольство

---

*) «Коммунист», орган Моск. Обл. Бюро Р.К.П. (б—в), 27 апреля 1918 г., № 2, стр. 17, «Прямые ответы».

**) «Второй С'езд Профсоюзов», стр. 166, заявление фракции с.-д. интернационалистов.

введением сдельных или премиальных систем оплаты. Практика сдельной оплаты быстро показала, что наилучшим способом поощрения производительности в русских условиях является соединение индивидуального премирования с общей круговой порукой работников предприятия за всю работу последнего.

На втором Всероссийском С'езде Металлистов этот принцип был положен в основу резолюции о тарифной политике и затем проведен в жизнь. Специальная комиссия, командированная Центральным Комитетом этого Союза в Приокский горный округ (заводы: Выксунский, Кулебакский и Ташино) для проведения в виде опыта системы премирования и работавшая там с февраля 1919 г. по апрель ,пишет в докладе ЦК *):

«Коллективное начало премирования устанавливает тесную связь между выдаваемой каждому работнику премией и конечным общим успехом, достигнутым цехом (что необходимо, имея в виду конечную цель премирования—увеличение количества производимых премируемым предприятием изделий).

Но лишь при том, когда каждый рабочий будет уверен, что всякое повышение его напряжения будет учтено при определении степени его участия в общей сумме цеховой премии, создадутся достаточно побудительные условия к выявлению максимального старания работающих к работе с наибольшей продуктивностью.

Таким образом, в целесообразно построенной системе премирования должно быть отведено место как коллективному, так и индивидуальному началу».

Стало быть, уже тогда мысль билась в том направлении, чтобы спаять весь работающий коллектив предприятия в один организм, ответственный за производительность всего предприятия, как работающего целого. В приведенной выдержке не проводится тесного различия между цехом и предприятием. Имеется в виду, что в одном случае понятие рабочего коллектива будет покрываться понятием цеха, в

*) Комиссия состояла из двух инженеров и двух рабочих.

другом—предприятия. Кроме того, нужно указать, что, в частности, Выксунские заводы расположены так, что каждый цех в сущности представляет собою отдельный завод. Вследствие этого, неточность формулировки можно отнести за счет специфических условий места, где производились изыскания. Та же комиссия резюмирует приведенные выше положения в следующем виде: «Оба эти начала связываются в органически целую систему при условии *коллективного исчисления общей суммы премии* (за точно учитываемую экономию времени) *и распределения этой премии в зависимости от действительного участия каждого из работников в достигнутом коллективном успехе*» (курсив мой.—А. Г.).

В этих словах отвлеченно намечен принцип, который в дальнейшем лег в основу систем премирования почти во всех отраслях производства. *Как видно из самой формулировки, в ней нет ничего такого, что обусловливалось бы исключительно денежной формой оплаты труда. Этот принцип применим как при денежной, так и при натуральной оплате труда*, и, если он до сих пор распространялся только на денежную форму, то исключительно вследствие некоторой новизны дела натурализованного вознаграждения за труд.

Премирование предприятия (или цеха), коллективное или, как в некоторых случаях его называют, смешанное премирование—потому является наиболее подходящим к нынешним условиям хозяйственной жизни России, что связывает индивидуальную производительность работника с производительностью предприятия, как целого. Это—своеобразная форма участия рабочего в прибылях предприятия, отличающаяся от обычной тем, что тут заранее определен максимальный предел общей суммы благ, поступающей в качестве премии работникам. Согласно действовавшим в то время тарифным правилам, общий суммарный приработок, допустимый при наибольшей коллективной производительности предприятия, ограничивался 200% суммы тарифных ставок работников предприятия. С нашей точки зрения, нас может интересовать только способ распределения премии. При натуральной оплате труда нет надобности связывать размер коллективной премии с суммой тарифных окладов. Размер коллективной премии предприятию должен будет определяться совершенно иным путем, о чем будет сказано ниже. Однако, распределение

премии может целиком базироваться на опыте денежной оплаты труда.

В конце 1918 г. этим же вопросом о методах премирования интересовалось правление Путиловского завода, едва ли не первое применившее в революционное время сдельно-премиальную оплату труда. Контрольная комиссия завода в письме Правлению от 11 ноября 1918 г. пишет по этому поводу следующее:

«Комиссия считает возможным остановить свое внимание на системе премий, несмотря на все ее недостатки и возможности недоразумений, имея в виду наличие на заводе причин, понижающих выпуск фабриката и стоящих вне воли рабочих... Комиссия разделяет все мастерские завода согласно характера их производства на 3 отдела:

а) Металлургические мастерские с массовым производством (следует перечень мастерских, мною опускаемый.—А. Г.). Характер производства этих мастерских дает возможность установить премию с пуда (штуки), вследствие незначительности об'ема единицы фабриката. Однако, принимая во внимание разницу в количестве труда, требуемого на различные изделия одной и той же мастерской, комиссия полагает необходимым ввести разделение фабрикатов на категории (для простоты не более 2—4) с приведением их к простейшему фабрикату данной мастерской. Таким образом в основание исчисления премии будет положено общее количество приготовленных учетных единиц.

б) Мастерские с разнообразным производством и выработкой фабрикатов большого об'ема, производство коих занимает несколько месяцев (перечень опускаю. — А. Г.). Характер производства этих мастерских вследствие незначительности числа выпускаемых фабрикатов не дает возможности исчислять выпуск на человеко-день и ставит необходимость учитывать приозводительность в цифрах, общих для всей мастерской. Разница и дополнение заключаются в том, что выпуск в учетных единицах определяется не на человека в день, а для всей мастерской, с зафиксированием определенного числа рабочих.

в) Мастерские, не имеющие выпуска, но участвующие непосредственно в производстве,—т.-е. все вспомогательные. К таковым принадлежат: железнодорожный цех, строительный цех, электрический цех, испытательная станция, инструментальная мастерская.

Так как деятельность этих мастерских не поддается учету в точных цифрах, то комиссия полагает возможным установить премию для этих мастерских в размере средней арифметической от премии всех производственных мастерских. Служащие мастерских всех рангов как технического, так и конторского персонала получают премию в размере 100% от выработки мастерских».

Мною нарочно приведена эта длинная выписка из обширного доклада контрольной комиссии для того, чтобы читателю стала ясна схема построения коллективной оплаты за труд. Путиловский завод обладает столь разнообразным производством, и это на приведенном примере может быть продемонстрировано, что построенная система премирования в общем покрывает все специфические требования, которые могут быть пред'явлены теми или иными предприятиями в различных отраслях промышленности. Способ оплаты труда, рекомендованный контрольной комиссией Путиловского завода, совпадает в общих чертах с выводами упоминавшейся выше комиссии, работавшей в Приокском горном округе, несмотря на то, что обследование производилось совершенно независимо и, пожалуй, незнакомыми друг с другом людьми. Выводы путиловцев носят столь же общий характер и могут быть с полным успехом применены и к натуральной оплате труда. Эти выводы базируются исключительно на требованиях производственной целесообразности и совершенно не касаются вопроса о платежных единицах (денежные знаки или предметы). Расчет вознаграждения ни в какой мере не может повлиять на техническую целесообразность системы оплаты.

В дальнейшем установление коллективной премии всему составу предприятия и распределение ее индивидуально, в зависимости от производительности каждого отдельного работника, сообразуясь, вместе с тем, с его квалификацией, получило общее признание и стало применяться всеми профессиональными союзами. При более тщательном изучении читатель заметит, что при проведении системы не может быть и речи об уравнении оплаты квалифицированных работников с малообученными, в чем упрекают сторонников введения снабжения в заработную плату их противники. Общая назначенная предприятию сумма премиального вознаграждения колеблется в пределах от нуля до 200% выплачиваемой работникам тарифной оплаты. Однако, распределение премии

из «общего котла» учитывает и квалификацию работников и их производственную роль в процессе выработки фабрикатов. «Принципы премирования предприятий металлической промышленности» *) делят всех работников предприятия на четыре основные подгруппы. В первую—входят: производственные рабочие, ответственные высоко квалифицированные рабочие и административно-технический персонал предприятия. Предел их премирования—200% тарифного оклада. 2-я подгруппа: менее квалифицированные производственные рабочие, ответственные служащие, административный персонал, заведующие отделами управления (конторой, снабжением, калькуляционным бюро, главной бухгалтерией). Предел премирования—160%. 3-я подгруппа: вспомогательные квалифицированные рабочие, менее ответственные служащие. Предел премии—130%. 4-я подгруппа: вспомогательные неквалифицированные рабочие, чернорабочие, курьеры, сторожа и проч. Премия—до 100%.

Независимо от цифр, которые могут быть признаны подходящими или подлежащими исправлению, самый способ распределения премии учитывает нашу потребность в квалифицированном и руководящем персонале. Точно также и инструкции по премированию, изданные ВЦСПС и различными союзами, в общем придерживаются указанной выше системы распределения.

Можно ли в таком случае упрекать сторонников выдачи предметов потребления в качестве заработной платы в том, что они не продумали технику распределения коллективной премии внутри предприятия? Мы целиком базируемся на том опыте, который имеет русская промышленность благодаря системам денежной формы заработной платы. Распределение натурализованной части заработка имеет уже своего Иоанна Предтечу в лице денежных поощрительных оплат и благодаря этому опыту может проводиться в жизнь более или менее безболезненно. Конечно, нет никакой надобности настаивать на воспроизведении всех деталей опыта денежного премирования при введении снабжения в заработную плату. Денежная оплата труда за последние три года имела слишком много технических недостатков распределения, не считая даже того основного ее недостатка, что она была недостаточна. При

*) «Бюллетень Отд. Норм. Труда ЦКВСРМ», №№ 30—32, октябрь 1919 г., стр. 18—19—таблица.

проведении частично-натуральной оплаты труда все недостатки денежной системы должны были бы быть отброшены. Общий фонд предметов потребления, поступающих в предприятие для распределения в качестве заработной платы среди его работников, расходовался бы сообразно более упрощенной схеме, быть может не по прогрессивно возрастающей премии за повышающуюся производительность работника, а по простой сдельщине или по какой-либо иной системе. Техника связи между ростом заработной платы работника и его индивидуальной производительностью нами умышленно оставляется в стороне, ибо тут из многочисленных простых и замысловатых систем заработной платы необходимо выбирать ту, которая при данных производственно-технических условиях наиболее целесообразна.

Однако, во избежание недоразумений необходимо тут же заметить, что при нынешних продовольственных условиях будет чрезвычайно трудно избежать применения «замысловатых», возбудивших столько негодования, систем премирования. Основной характерной чертой всех их служат различные степени возрастания заработной платы и производительности труда (дифференциальная сдельщина)—в чем и заключается их сложность. Цель их заключается в наименьшем расходовании заработной платы в абсолютных величинах при наивысшей производительности труда. Самая постановка такой цели обусловливается, естественно, нищенскими условиями жизни страны. Страна, которая не имеет возможности оплатить рабочего высокой заработной платой, вынуждена прибегать к таким способам оплаты, при которых центр тяжести вознаграждения соответствовал бы высшей интенсивности труда. Отсюда видна, между прочим, абсолютная близорукость тех товарищей, которые видят в этих системах «тарифное затмение». К сожалению, затмение в их собственных умах не позволяет им замечать печати нищенства, лежащей на всей нашей политике заработной платы.

Недостаток средств потребления в стране отразится и на тех рессурсах продовольствия, которые мы будем выдавать предприятию в качестве заработной платы. Реальная заработная плата будет выше того, что получает теперь рабочий деньгами и натурой. Это я постараюсь показать дальше. Однако, рост заработной платы встретит естественный предел в наших рессурсах продовольствия и др. предметов потребления в стране. По всей вероятности, на ближайшее время,

даже при введении всего снабжения в заработную плату, заработок рабочих будет достигать всего 45—50% довоенного уровня. В этих условиях достижение высшей производительности предприятий и работников, к которому, естественно, будут стремиться руководящие хозяйственные органы, естественно потребует такой системы оплаты, при которой относительно наибольшая часть вознаграждения будет выдаваться за рекорд интенсивности. Отсюда—«замысловатость» системы заработной платы.

В возражениях против нашей системы часто приводят довод, что выдача предметов потребления в качестве заработной платы усложняет расчет с рабочими. Тут, дескать, придется расчитывать, какую часть фунта хлеба или соли нужно выдать за ту или иную работу. А так как работы ,исполняемые рабочими, чрезвычайно разнообразны и меняются не только со дня на день, но иногда и по нескольку раз в день, то потребуется составление длинного прейс-куранта расценок, в котором каждая работа будет оценена хлебом, солью, рыбой, частичкой помещения и т. д. Сложность, не позволяющая провести систему. Однако, это возражение основано на недоразумении.

Большая часть расценок работ, составленных в довоенное время в предприятиях, устарела уже во время войны. За период революции расценки подверглись столь значительным колебаниям, что в настоящее время цены на работу, действовавшие иногда десятками лет, представляют архивный материал. Ими, пожалуй, никто не пользуется для практических целей. К тому же потрясения, испытанные промышленностью, таковы, что многие заводы совершенно изменили характер своего производства и при прочих равных условиях уже по одной этой причине не могут пользоваться старыми расценками. По всем этим причинам расценки за труд, устанавливаемые теперь, пишутся фактически на чистой доске и почти никакой связи с довоенным опытом не имеют.

Практика установления расценок показала всю чрезвычайную сложность этого дела, даже при денежной системе оплаты труда. Рубль при нынешних условиях не может быть измерительной единицей затраты труда, ибо вся сумма рублей, выдаваемых рабочему по тарифу, не восстанавливает его трудоспособности.

Расценки на одну и ту же работу приходится пересматривать очень часто вследствие колебаний ценности денег и изменений тарифов. Такое непостоянство расценок делает невозможною точную оценку относительных затрат труда в предприятии за различные промежутки времени или в разных его частях и, следовательно, разрушает всю систему расценок работ в целом, разрывая правильные соотношения между величинами вознаграждений различных категорий трудовых усилий.

Но оценка труда в предприятии есть база всякого учета производительности народного хозяйства, ибо весь многогранный процесс производства в стране, с какой бы стороной его мы ни соприкасались, есть лишь приложение труда и превращение последнего («кристаллизация») в продукт. Поэтому вопрос учета труда вырастает в обще-государственную проблему учета труда и производства. Вопросы сведения баланса в предприятии также представляет собой лишь уравнение второй степени на ту же тему учета труда, ибо расход топлива, сырых материалов и оборудования, определяющий главным образом, кроме непосредственно живой рабочей силы. баланс предприятия, представляет собой тоже лишь некоторую сумму «овеществленного» труда, приложенного в том же или в другом предприятии за предыдущий период. Но, конечно, нельзя оторвать и вопросов баланса предприятия от общего государственного баланса в стране, где экономическая роль государственной власти является ее основной функцией. Вопросы оценки труда привели нас, следовательно, к задаче государственного учета и построения бюджета Республики.

Не касаясь здесь в деталях этих больших, вполне самостоятельных вопросов, нужно отметить, что уже начиная с 1918 г. мы наблюдаем попытки разрешения этих задач. Мы не можем согласиться с выводами, сделанными руководителями принесшего большую пользу Питерского Чрезучета, думающих, что правильная, безукоризненная опись наличного инвентаря разрешает проблему учета. В своей книге «Проблема материального учета в социалистическом хозяйстве» они пишут: «В рабочем государстве все средства и орудия производства составляют собственность трудящихся классов в целом. Задача же производства заключается в удовлетворении потребностей как каждого члена общества, так и всего общества, вместе взятого. Из этого вытекает плановое, сознательное и

организованное распределение и размещение продуктов. Этот последний принцип заменяет собой господствовавший в капиталистическом обществе товарообмен. *Отсюда ясно, что прежний учет и материальное счетоводство, имевшие дело с прибылью и убытком, теряют все свое значение* (курс. мой.—А. Г.). Единое социалистическое хозяйство выдвигает в отношении учета новые принципы, в основу которых кладется выяснение степени успешности производства в соответствии с размером удовлетворения всей совокупности потребностей всего трудящегося общества. . . . .

В этом случае социалистическое государство оперирует не с товарами и их денежными измерителями, *а с материальными благами*, продуктами ,сырьем, — в общем, материальными рессурсами, которые служат для удовлетворения всех потребностей» (стр. 15).

Приведенная цитата представляет собою образчик потребительской идеологии, нашедшей себе выражение в одном из наиболее острых вопросов современной экономической жизни— в проблеме учета. «Плановое, сознательное и организованное распределение и размещение продуктов» представляет собою музыку того отдаленного будущего, когда страна наша из нищей и разоренной превратится в «могучую и обильную». До тех пор, пока проблема восстановления (и скажем в скобках—удесятерения) производительных сил страны является вопросом жизни и смерти пролетарской власти, нам надо мечтать не о том, чтобы в основу учета положить принцип производительности предприятий и возмещения понесенных трудовых расходов, а о «выяснении степени успешности производства в соответствии с размером удовлетворения всей совокупности потребностей всего трудящегося общества». Потребительская точка зрения всегда отражает интересы дня; эта точка зрения «статическая». Подойдя к вопросам учета с этой точки зрения, авторы «Материального учета» неизбежно пришли к необходимости инвентарного учета, *ибо инвентарь есть основа распределения*. У них учет материальных рессурсов есть опись накопленного богатства, необходимого «для удовлетворения всех потребностей», в то время как в действительности они служат в наше время, главным образом, для дальнейшего воплощения труда и воспроизводства аналогичных богатств.

Динамическая точка зрения гораздо лучше освещает вопрос хотя бы в упоминавшемся уже докладе Путиловской

контрольной комиссии, когда она рекомендует исчислять премии из «общего количества изготовленных не пудов или штук, а учетных единиц».

Действительно, поиски профессионалистов, техников, статистиков и «финансистов» (советских, конечно) в области оценки и учета труда привели подавляющее большинство их к проблеме учетной трудовой единицы, посредством которой трудовые напряжения различного рода и размеров переводились бы от одного к другому. Автору этих строк лично пришлось участвовать в некоторых из таких работ и он убедился в том, что на целом ряде предприятий, особенно пользующихся более или менее усовершенствованным машинным оборудованием, уже давно применяется в качестве измерительной единицы рабочий день или час работника по низшей или средней квалификации, причем для удобства это рабочее время применяется не в непосредственной форме, а в форме одного какого-либо продукта производства, являющегося как бы масштабом для измерения ценности других работ.

Впоследствии, как известно, к этим же результатам пришли и различные учреждения и комиссии, изучавшие этот же вопрос. Комиссия по выбору измерителей для железнодорожного хозяйства пишет в своем отчете: «Следует признать отвечающим потребности принятие в качестве основного ценностного измерителя для баланса хозяйства путей сообщения нормального трудо-дня, соответствующего ценности продукта одного рабочего дня работника низшего тарифного разряда, при нормальной интенсивности работы; трудо-дни работников высшей квалификации (а также и более высокой интенсивности одной и той же квалификации.—А. Г.) должны приводиться к нормальным трудо-дням путем введения коэффициентов, выражающих увеличенную продуктивность работы и ценность продукта»*).

« . . . . . Общие доходные и расходные сметы и отчеты, выраженные в трудо-днях, должны заключать в себе все обороты и всю работу дороги . . . . . »

« . . . . . Равным образом и общий баланс, при установлении изложенного, должен составляться в трудо-днях. Этот баланс должен обнимать собою все материальные ценности и всю работу дороги**).»

---

*) Отчет № 1 о работах комиссии по выбору измерителей для учета ж.-д. хозяйства. Изд. НКПС, Москва, 1920 г., стр. 5.

**) Там же, стр. 11.

К тем же выводам приходит и комиссия Н. К. Ф. по построению материального бюджета Республики. В конце своей длинной об'яснительной записки к проекту декрета по упомянутому вопросу она устанавливает следующее положение: «Поэтому наиболее приемлемым в качестве трудовой единицы оказывается нормальный рабочий день с полной нормой выработки»*).

На наш взгляд изыскание генерального трудового измерителя, которым можно было бы пользоваться на всем протяжении Республики или хотя бы для более или менее крупной отрасли производства, находится еще в стадии теоретической разработки. До их практического разрешения сложность учета труда и правильных расценок на работы стоит перед нами во весь рост и умеряется только теми способами приведения трудовых затрат друг к другу, которые, как указано было выше, практикуются на очень многих предприятиях и недостаток которых состоит в том, что они не могут быть обобщены для всего народного хозяйства, будучи годны для учета текущих трудовых усилий предприятия.

Поэтому упреки в сложности системы оплаты труда натурой целиком упираются в неразрешенный общегосударственный вопрос нахождения учетной трудовой единицы. В пределах предприятия оплата натурой встречает в смысле техники расчетов не больше препятствий, чем денежная оплата. Будем ли мы переводить всю стоимость различного рода подлежащих «уплате» рабочим продуктов в деньги (в твердых ценах или местных вольных) или приравняем их все к единицам соли, зерна и т. д., для техники расчетов заработной платы это ничего нового не прибавляет. Наши просчеты будут иметь место не внутри предприятия, не с того момента, когда мы будем расчитывать размер заработной платы. Они могут иметь место до этого, тогда, когда мы будем производить сравнительную оценку этих предметов независимо от того, предназначаются ли они к распределению среди рабочих, к товарообмену или для какой либо другой цели.

---

*) Доклад Валютной Подкомиссии, стр. 52.

ГЛАВА III.

Образование продуктового фонда заработной платы в предприятии.

Продуктовый фонд предприятия или авансированный государственный фонд для предприятия?—Величины, определяющие размер причитающегося предприятию фонда. — Производственные программы. — Перевод изделий предприятия друг к другу по учетным единицам.—Увеличение производительности предприятия благодаря местной инициативе.—Усовершенствования в организации труда предприятия, как основное условие повышения его производительности. Некоторые штрихи о фактическом положении дела организации труда в наших предприятиях.—Разбухание количества рабочей силы за счет качества. — Установление правильных взаимоотношений между предприятием и центральными хозяйственными учреждениями.—Две системы распределения: трудовая и душевая.

Введение всего снабжения в заработную плату требует, как видно было из вышеизложенного, создания специального фонда предметов продовольствия и иного потребления, из запасов которого предприятие могло бы оплачивать своих сотрудников. Несмотря на чрезвычайное разнообразие предметов, составляющих общее материальное богатство фонда, последний в целом интересует нас сейчас не как сумма потребительских ценностей, а как некая масса средств оплаты. Этот предметный («натуральный») фонд служит не для распределения среди рабочих, а для вознаграждения за их труд. Поэтому для нас этот фонд существует, *как фонд заработной платы*. Связь между распределением предметов потребления и выплатой заработков, повидимому, ощущалась, хотя и не совсем в конкретном выражении, 3-м Съездом Советов Народн. Хозяйства. В резолюции по вопросу об организации труда мы находим следующие формулировки:

«Все эти явления (распыление рабочей силы.—А. Г.) лишь следствие, вытекающее из основной причины—тяжелых продовольственных и вообще бытовых условий (жизни) промышленного пролетариата и ставят перед государством, как одну из главных задач, увеличение общего продовольственного фонда труда, являющегося при настоящих условиях «*фондом реальной заработной платы*».

«При таких условиях очевидно, что дело снабжения и распределения продуктов является делом не только государ-

ственного регулирования рынка труда, но и *регулирования реальной заработной платы»**).

Однако, из этой резолюции совершенно не видно, как мыслят себе авторы ее такое «регулирование реальной заработной платы»—уравнительно-потребительское или в тесной пропорции с колебаниями производительности труда предприятия и работников. Резолюция построена так, что мы можем предположить, что 3-ий С'езд С. Н. Х. интересовался больше созданием фонда продовольствия, чем фонда заработной платы. В одном из пунктов этой резолюции рекомендуется следующее: «Соответственно этому должно раз и навсегда отказаться от пестроты в деле распределения продуктов, сведя многообразие (8—9 сортов пайка) на первое время к 2—3 типам». При нашей постановке вопроса проблема количества пайков и размеров их совершенно отпадает, ибо предметы потребления расчитываются не в пайках, а в ценностях, размер которых определяется не теоретическим делением продовольствия, а производительностью работников.

Мы видели уже, что и девятый С'езд РКП тоже признавал необходимым «собрать путем высшего напряжения сил продовольственный фонд в несколько сот миллионов пудов» и «распределить его в виде продовольственных баз в главных районах сосредоточения промышленности». Эта вполне правильная задача не могла быть планомерно осуществлена вследствие чрезвычайной отвлеченности формулировки. Резолюция партийного С'езда ничего не говорит о способах распределения собранных фондов. В части, касающейся этого вопроса, глухо говорится о том, что «премиальная система должна стать одним из могущественных средств возбуждения соревнования. С ней должна сообразоваться система продовольственного снабжения: до тех пор, пока у Советской Республики недостаточно продовольственных средств, прилежный и добросовестный рабочий должен быть обеспечен лучше, чем нерадивый»**). Эта директива, неверная и для будущего (ибо вряд ли и при более благоприятных условиях нерадивый будет обеспечиваться наравне с добросовестным работником), дает слишком мало практических указаний для настоящего.

*) Резолюции 3-го Всеросс. С'езда Сов. Нар. Хоз. Москва, изд. ВСНХ, стр. 26.

**) Девятый С'езд РКП, стр. 374.

Как в резолюции С'езда СНХ, так и в постановлениях 9-го Партийного С'езда имеются лишь указания об образовании общего продовольственного фонда для трудящихся всей страны. В них не предвосхищается мысль о создании фонда оплаты для предприятий, ибо в них не предусматривается действительное введение снабжения в заработную плату.

Продуктовый фонд предприятия, как сказано выше, определяется производительностью последнего. Если предприятие повышает свою общую производительность, увеличивается и общая сумма предметных ценностей, ему отпускаемых. Значит, за предприятием не закреплена какая либо твердая величина продуктового фонда, расходуемая и постоянно восстанавливаемая? Вполне правильно. Величина фонда есть колеблющаяся цифра. Предприятию фонд, как определенная сумма ценностей, не гарантируется. Он гарантируется в смысле доставки, реального наличия-и об этом будет сказано ниже,— но отнюдь не как подлежащая уплате авансированная величина. Фонд находится материально, вещественно, вблизи предприятия, даже, быть может, на его складах, но, покуда предприятие его не «заработало», числится за государством. Этот государственный фонд, предназначаемый для предприятия, отпускается последнему при наличии соответствующих условий его производительности.

Стало быть, предприятие черпает рессурсы из общегосударственного фонда в меру своей производительности. Чем же определяется производительность предприятия?.

Противники нашей системы часто указывают, что производительность предприятия есть трудно уловимый фактор. В целом ряде производств, в особенности в так-наз. тяжелой индустрии и крупном машиностроении, производительность предприятия обнаруживает сильные колебания вследствие специфических технических условий производства. В течение ряда месяцев предприятие производит подготовительные работы с тем, чтобы только на шестой или восьмой месяц выпустить крупные фабрикаты. Выражаясь капиталистическим языком, в этих предприятиях происходит значительно замедленный оборот капитала, по сравнению с теми, где процесс обработки имеет только одну или две фазы развития.

Есть целый ряд фабрик и заводов, которые, помимо непосредственного выпуска фабрикатов, заняты целым рядом побочных работ внутреннего обслуживания: там устанавливается новое оборудование, производятся строительные ра-

боты, прокладываются под'ездные пути и т. д. Входят ли успехи в этих областях работы в понятие производительности предприятия?.

Такого рода вопросы не могут служить серьезным препятствием к разрешению поставленной задачи. Как случаи длительного восстановления «оборотного капитала», расходуемого в виде сырья и топлива, так и случаи переоборудования или расширения предприятия в сущности разные формы одного и того же процесса дополнительного расходования труда, необходимого для достижения конечного эффекта деятельности предприятия. В упоминавшемся выше письме Путиловской контрольной комиссии Правлению того же завода мы находим ясный ответ на вопрос о препятствиях при длительном восстановлении капитала. «Помимо сего, — говорится в докладе,—исходя из незначительного количества учетных единиц выпуска и возможности, в силу большого об'ема работы фабриката, случаев концентрации выпуска за какой-либо месяц за счет соседнего месяца, комиссия полагает необходимым ввести в понятие расчетной единицы для исчисления премии степень готовности фабриката. Число фаз для определения готовности (фабриката.—А. Г.) намечается комиссией в 2—4, причем число фаз для всех фабрикатов мастерской должно быть взято одно и то же. Таким образом число учетных единиц увеличивается во столько раз, сколько фаз принято для данной мастерской, что делает всю систему эластичнее, а заработок регулярнее».

Как известно, в тех случаях, когда производится опись находящихся в обработке материалов, при приемке неоконченных заказов и т. п., прибегают к тому же приему. Фабрикаты, законченные обработкой, учитываются в готовом виде, остальные делятся на несколько групп в зависимости от степени исполнения; готовность фабриката принимается за единицу; н обработанные расчитываются в долях этой единицы; затем — общее слагаемое всех долей и определяет производительность предприятия на тот момент, когда производится учет.

Следовательно, препятствия, представляемые длительностью подготовительного к выпуску фабрикатов периода, этим устраняются. Требуется подсчитать в степени готовности фабрикатов производительность предприятия, чтобы выйти из этого положения. Само собою разумеется, задача еще более упростится, когда наше продовольственное положение несколько улучшится и мы будем иметь возможность

вести расчеты с нашими предприятиями не помесячно, а хотя бы по полугодичным периодам. Что касается тех случаев, когда предприятие, помимо выпуска фабрикатов, занято переоборудованием или расширением, то и здесь метод расчета тот же. Мы не можем дать здесь общего ответа на вопрос,—входят-ли такие работы *во всех случаях* в производительность предприятия, оплачиваемую из государственного продуктового фонда. В некоторых случаях — входят; именно—тогда, когда такие работы входят в число заданий, получаемых данным предприятием от руководящих хозяйственных органов. Если входят, тогда, конечно, и оплачиваются из общего фонда. Что касается способа расчета степени готовности этих работ, то тут применяется метод вполне сходный с указанными выше.

Способ технического учета производительности предприятия в общих чертах обрисован выше. Вся производительность предприятия учитывается в готовых фабрикатах или в соответствующих учетных единицах, к которым изделия предприятия сводятся. Нужно ли говорить, что единицей измерения производительности всего предприятия в целом служит производственное задание, возложенное на него высшими хозяйственными организациями? В большей части систем премирования Профессиональных Союзов, издававшихся до 1921 г., производительность предприятия измеряется степенью ее приближения к выпуску фабрикатов в лучшие годы работы этого предприятия. В некоторых случаях такой единицей считается производительность каких либо 3-х «мирных» годов, например: 1911, 1912 и 1913 г., в иных случаях в расчет принимается $1^1/_2$ г. мирного времени и $1^1/_2$—военного: 1913, 1914 и 1915 г. и т. д. Основным принципом во всех этих случаях служит желание поставить работникам предприятия в качестве идеала их продуктивности периоды наивысшей производительности. Мы встречаемся с этим стремлением и в отношении премирования работников за их личную интенсивность. Для достижения высшего предела премии (200 или 300% сверх тарифной ставки, в зависимости от степени важности предприятия) от работников требуют достижения «интенсивности лучшего работника при высшем напряжении», либо высшей интенсивности, обнаруженной хронометрическим исследованием.

В действительности, понятие высшей производительности предприятия и наибольшей интенсивности работников следует понимать чрезвычайно ограничительно в условиях настоящего

времени. Подавляющая масса предприятий в России страдает не вследствие низкой интенсивности труда работников, а вследствие непостоянства снабжения их (предприятий) сырьем, топливом и продовольствием. Перебои в снабжении играют решающую роль, но не исключительную. Поскольку основной причиной, определяющей производительность предприятий, является снабжение, постольку, повидимому, единица измерения производительности дается нам теми же условиями снабжения. Отсюда мы подходим к производственной программе и степени ее исполнения, как измерителю производительности предприятия. На этот путь, между прочим, и встала 1-ая Всероссийская Тарифная Конференция, когда она осенью 1920 г. приняла резолюцию, в которой говорится: «Индивидуальное премирование труда, совершенно необходимое, как база премиальной оплаты, должно быть связано с общими заданиями, возлагаемыми на данное предприятие государством, т.-е. его производственной программой*).

Впоследствии производственную программу стали принимать за измерительную единицу производительности в большей части отраслей промышленности (в особенности благодаря введению зимой 1920—1921 г. натурального премирования).

Всякому известна непрочность наших производственных программ. О том, что они не согласованы друг с другом и, более того, в пределах данной производственной программы несогласованы отдельные ее элементы, пожалуй, не стоит распространяться. В то время, как в одних отраслях производства выполнение производственной программы едва ли достигает 35—40% задания, мы встречаемся в других с цифрами в 200% ее выполнения. Такие колебания бывают довольно часто. Комиссия Совета Народных Комиссаров по обследованию фактического проведения натурального премирования в своем докладе С. Н. К. (март 1921 г.) пишет по этому поводу следующее: «Прежде сего приходится отметить крайнее непостоянство производственных программ и полнейшую несогласованность между ними по степени выполнения. Есть программы, которые выполнены предприятием с очень незначительной затратой энергии и с имеющимся кадром рабочих, и есть программы, выполнимые лишь при макси-

*) Резолюции 1-й Всер. Тар. Конф., изд. ВЦСПС, стр. 8.

муме энергии и при том лишь при весьма значительном увеличении штата рабочих» *).

Приведя несколько характерных примеров несогласованности производственных программ, Комиссия приходит к следующим, интересным для обсуждаемого нами вопроса, выводам:

«Производственные программы должны быть составлены с учетом всех факторов, влияющих на производство, и, главным образом, с учетом рабочей силы и необходимого для работников продовольствия... Производственные программы в том виде, как они составляются теперь, не могут служить базисом для справедливого распределения премии; поэтому в основе их должны быть положены технически-максимальные возможности производительности при определенном кадре рабочих **).»

Эти выводы несомненно правильны для периода, когда составлялся упомянутый доклад С. Н. К. Тогда крупнейшие заводы Центральной России, откуда завербованы были члены Комиссии, действительно страдали больше всего от недостатка рабочей силы. Однако, уже в то время вряд ли согласились бы с этими выводами руководители Петербургской индустрии, только-что вошедшей в полосу жестокого топливного кризиса. Отвлекаясь от конкретных указаний Комиссии на недостаток рабочей силы, мы можем выдвинуть общее положение, которое в настоящее время вряд ли будет оспариваться нашими хозяйственниками. Производственные программы должны определяться минимумом средств производства, включая в последнее и «переменный капитал»—при нынешних условиях продовольствие для рабочих. Для переживаемого времени этот минимальный уровень есть уровень запасов топлива и продовольствия,—можно даже с'узить это определение: каменного угля и хлеба. Более подробно нам придется коснуться этого вопроса в дальнейшем.

Здесь не место подробно останавливаться на причинах несогласованности наших производственных программ. Примерно, с половины 1920 г. начала функционировать Центральная Производственная Комиссия ВСНХ, образованная по постановлению 3-го Всеросс. С'езда СНХозов. К концу

---

*) Доклад, опублик. в «Произв. Пропаг.», изд. ВЦСПС, № 1—2, апрель—май 1921 г. Цитируемое место — на стр. 35. Комиссия состояла из одного инженера, одного директора большого завода и одного представителя Профсоюзов.

**) Там же, стр. 38—39.

года, конечно, нельзя было составить вполне согласованные программы по всем отраслям промышленности. Поэтому мы можем положить в основание исчисления производительности предприятия именно его производственную программу, не смущаясь тем, что проблема построения этих программ еще не разрешена вполне удовлетворительно.

Но даже в том случае, если производственные программы вполне согласованы, отпускаемые предприятию средства производства (и продовольствие) вовсе не определяют окончательно, с абсолютной точностью, его возможной производительности. На самом деле размер отпускаемых средств и порядок снабжения дают только приблизительные формы, приблизительный предел производительности. Этот предел может оказаться фактической, реальной величиной, если сковать управление предприятия жесткими правилами распределения продовольствия (и, выразим в скобках общую мысль: использования топлива и сырья), на которые расчитывалось при построении программы, и он может быть далеко превзойден при некоторой свободе инициативы в предприятии. Деловое и инициативное управление всегда сможет с теми же отпущенными ему средствами достичь больших успехов, нежели другое правление, относящееся к делу формально или слепо следующее инструкциям, данным из центра. Причина заключается в том, что снабжение из центра базируется на учете действительных технических возможностей предприятия (и не может не базироваться на нем), корректируя эту величину наличными запасами отпускаемых средств, но не учитывает (и не может учесть в центре) способов наиболее рациональной организации труда в предприятии. Эти способы имеют, разумеется, совершенно местный характер. Каждый из них не похож на другой и мы здесь можем указать лишь на то, *что они должны устранить*, а не как они должны применяться. Между тем, *в усовершенствовании системы фабричной (или заводской) организации и труда—все дело, вся основа успеха или неуспеха предприятия, скажем тут же: вся наша система введения снабжения в заработную плату и все надежды на успех, возлагаемые на нее, базируются на уверенности, что методы организации заводского труда оставляют желать многого лучшего и направлены к их усовершенствованию.*

Уже в упоминавшемся выше докладе: «Массовое натуральное премирование» указывается на то, что «первым шагом (на пути установления связи распределения продовольствия

с производительностью труда) является превращение всего пайкового довольствия в поощрительное, т. е. обусловленное соответствующей производительностью труда. За выход на работу еще ничего не полагается, потому, что он ни в какой мере не обеспечивает проявления какой-либо добросовестности в работе» (стр. 11). Все снабжение вводится в заработную плату.

Раз предприятие обладает известным продуктовым фондом и не связано карточной системой распределения, управление его приобретает мощное средство к улучшению постановки трудовой организации и лучшему использованию рабочей силы.

Перед нами «Доклад о положении металлообрабатывающей промышленности», представленный Петроградскому Отделению Союза Рабочих Металлистов в марте 1921 г. К сожалению, для меня осталось неизвестным, кто является автором «доклада». В первой части доклада: «Причины прогрессивного падения производительности», даны следующие ясные указания:

«П. 3. Оплата труда построена скорее на принципах социального обеспечения, чем соревнования в работе».

«П. 6. Перегруженность предприятий всевозможной чернорабочей, вспомогательной и вообще подсобной силой. Самые благоприятные условия не в состоянии развить такой производительности, которая могла бы покрыть перерасход на этот излишний и вредный балласт» (для данного, конечно, предприятия.—А. Г.).

«П. 7. Вышеозначенный перерасход поглощает такое количество пайков, проз- и спец-одежды, натуральной премии и т. п., что пропадает всякая возможность удовлетворить тех рабочих, которые создают производительность».

«П. 8. Работа идет за счет истощения работников, создающих производительность. Такое положение длительным быть не может, ибо ряды последних редеют».

Правильная ли это организация труда? Не нужно быть техником, чтобы ответить на этот вопрос.

В действительности, никто не дал себе труда изучить состав русского пролетариата за последние $1^1/_2$—2 года. Мы не имеем возможности подробно осветить здесь этот вопрос. Массовые трудовые мобилизации, захватывавшие, как известно, главным образом, крестьянский или осевший на крестьянском хозяйстве элемент, влили в среду промышленного пролетариата вполне определенные социальные ручьи.

Распыление квалифицированных рабочих, подгоняемое уравнительным распределением продовольствия, обмундирования и пр., при низкой заработной плате, толкало хозяйственные органы к возмещению недостатка в качестве рабочей силы количеством ее. По сведениям т. *Аникста* спрос на рабочую силу по Главкам ВСНХ и НКПС на 1-е августа 1920 г. достигал следующих цифр *):

	Квалиф. раб.	Не квалиф.	Всего
По НКПС	55,180	89,663	144,843
По Главкам ВСНХ . . .	124,905	386,257	511,162
Всего	180,085	477,920	656,005

До чего доходило распыление рабочей силы, видно из того сообщения тов. *Аникста*, что на 40 заводах военной промышленности, куда было привлечено за период с 1-го сентября 1919 г. по 1-е августа 1920 г. 38,574 рабочих, за этот же период убыло 34,939 чел. Надо иметь в виду, что главным источником привлечения рабочих остается деревня. Само собой разумеется, что удовлетворение этих требований шло главным образом, за счет неквалифицированной рабочей силы.

Центр тяжести переместился на фабриках и заводах от квалифицированного слоя к многочисленным кадрам вспомогательных и подсобных рабочих. Мы не можем присоединиться к словам автора упомянутого доклада о «Положении металлообрабатывающей промышленности» (который не нужно смешивать с докладом на аналогичную тему, представленным 4-му С'езду СНХ т. *П. Богдановым*), характеризующим этих рабочих, как «излишний и вредный балласт». Эти рабочие нужны в различных отраслях народного хозяйства и, в частности, в них ощущается большая потребность в массовых заготовительных работах: рубка и сплав леса, добыча торфа и пр. Заводское же предприятие нужно организовать на правильной пропорции различных профессий и родов рабочей силы в общем составе работающего коллектива.

Какое громадное поле развертывается перед инициативным советским работником, поставленным во главе пред-

*) *А. Аникст.* «Вопрос о рабочей силе в 1920 г.» «Вестник Труда», орган ВЦСПС, № 3 за 1920 г., стр. 63—64. У тов. Аникста ошибка в подсчете таблицы № 2 на стр. 64, вследствие чего итог по главкам у него равняется 492.715 ч., а не 511.162, как показано в тексте.

приятия, обладающего некоторым продуктовым фондом и свободой в области организации труда! Он может совершенно пренебречь всеми ухищрениями, придуманными различными центральными довольствующими организациями для исправления создавшегося положения. В том же докладе о положении металлопромышленности в гл. III: «Основа планомерной работы металлопромышленности» вполне правильно говорится: «Все продуктовые, хлебные, ударные и не ударные карточки, горячие пайки, вредные пайки, просто пайки и т. п., аксессуары социального обеспечения отпадают»... «Предметы натурального вознаграждения поступают в распределительные органы предприятия, на основании раскладки, сообразованной с данными производственной программы, проявленной интенсивности трудящихся и утвержденных штатов» (стр. 12). Такой советский хозяин не является больше чиновником, с неподкупной бескорыстностью соблюдающим все бесчисленное множество заповедей центра, независимо от того, подходят ли они к врученному ему делу или нет. Он будет смотреть на порученное ему предприятие прежде всего, *как на предприятие*, на функционирование которого государство несет известный расход и которое должно этот расход оправдать. Различные соображения вспомогательного характера не могут повлиять на эту основную точку зрения.

Я этими словами отнюдь не хочу сказать. что мы должны себе усвоить эксплоататорскую психологию. Как раз напротив, именно теперь, при всеобщем распылении продовольственных и всяких иных средств мнимо-коммунистическая традиция руководителей наших распределительных организаций находится в вопиющем противоречии с фактическим использованием труда. Как известно, реальная заработная плата в России никогда еще не опускалась так низко, как теперь. Вместе с тем на предприятие до сих пор еще смотрят, как на громадную массу оборудования и людей, которых нужно так или иначе содержать, но без категорически поставленной практически полезной цели.

Советское предприятие должно получить на развитие своей деятельности известный продуктовый фонд от руководящих хозяйственных и продовольственных органов. Выше был обрисован порядок распределения фонда между рабочими предприятия. Подводя итоги этой системы, можно сказать словами того же неизвестного автора питерского доклада: «Затраты фабрикатов и продуктов вместе с денежным возна-

граждением за труд не должны превышать стоимости результатов работы, т.-е. чтобы количество учетных единиц,потраченных на исполнение работ, было меньше, но никак не больше, чем стоит таких же учетных единиц законченный продукт производства». Предприятие должно давать прибыль, а не убытки, в особенности при советской системе управления промышленностью.

Разница между системой продуктовых фондов предприятий и компродовской системой душевого распределения заключается между прочим в том, что только при нашей системе государственная власть становится в деловые отношения со своим представителем в предприятии. Тот же дух советской предприимчивости, извлечения пользы для государства, который прививается руководителю завода в отношении каждой части или отделения завода, прививается власти в целом по отношению к целому предприятию. Из отчета Комиссии по снабжению рабочих при НКПроде мы узнаем, что за 1920 г. Комиссией было забронировано:

Месяцы.	Число лиц.
Январь	750.367
Февраль	971.923
Март	1.116.167
Апрель	1.116.167
Май	1.116.167
Июнь	1.151.673
Июль	1.151.673
Август	1.354.965
Сентябрь	1.354.965
Октябрь	1.430.311
Ноябрь	1.430.311
Декабрь	2.738.686
Всего	15.683.375 чел. за весь год.

Мы не имеем точных сведений о том, какая часть этих лиц получала пайки также и для семейств, точно также, как не знаем, за отсутствием цифровых данных, о % исполнения нарядов Комиссии. Но нас здесь интересует вопрос ,так сказать, коммерческий. Пятнадцать с половиной миллионов пайков израсходовала Советская власть за один 1920 год. *Подсчитано ли, какое количество «общественно-полезной» работы способны*

воспроизвести эти $15\frac{1}{2}$ милл. пайков, и воспроизведена ли фактически эта работа? Никто не сможет оспаривать, что Компроду, Комиссии по рабочему снабжению и многим другим руководящим органам чужда была даже такая постановка вопроса!

Известно, что за период с 1-го сентября 1920 г. по февраль 1921 г. Комиссия по рабочему снабжению израсходовала для рабочих и служащих 23 милл. пудов хлеба. В своей уравнительно-потребительской политике Комиссия оказалась настолько близорукой, что уже в начале февраля мы вступили в полосу резкого продовольственного кризиса, носившего характер краха. Так как в отчете Комиссии не приведены сведения о питании семейств рабочих, мы позволим себе поставить вопрос так: предположим, что питались одни бессемейные рабочие. Считая, что в фунте муки содержится примерно 1000 калорий, что для нормальной работы человеку необходимо потребить в день 3200 кал. и что один человек может произвести в день 100 т. килограммо-метров работы (на простых, напр., земляных работах), мы получим, что государство должно было получить ежемесячно с сентября 1920 г. по февраль 21 г. (5 месяцев) следующее количество работы:

$$\frac{23.000.000 \times 40 \times 1000 \times 100.000}{5 \times 3200} = 57.500.000.000 \text{ кг/м работы.}$$

Попытался ли Компрод или ВСНХ применить такой метод подсчета при распределении наших рессурсов?

Эти цифры приведены исключительно для характеристики постановки вопроса и я отнюдь не претендую на правильность расчета. В своем докладе Общеплановой Государственной Комиссии (Госплан) председатель Ком. по снабж. рабочих т. Халатов указал 2/VI 1921 г., что с сентября 21 г. при проведении нового плана снабжения рабочих предполагается забронировать 8.810 т. рабочих (включая членов семейств)*). На них предполагается израсходовать до урожая 1922 г. несколько меньше—110,5 м. п. муки и круп **).

---

*) Цифра детей принята только по столицам=1 милл. По провинции эта цифра достигает 5.200 тыс. чел. и засчитана особо.

**) Несколько меньше, ибо эти же запасы будут распределяться между 590 тыс. чел., находящихся на соц. обеспеч., Красной Звезды и заключенных.

Нынешний подход к делу заключается в том, чтобы просто по возможности более удачно, без ссор и шероховатостей распределить эти 110,5 м. пудов. Наша система ставит вопрос так: какому количеству труда равноценны эти миллионы пудов? Что мы должны получить взамен при их расходовании для пользы того же трудового народа? Наша система предусматривает обе части формулы равновесия советского народного хозяйства: часть пассива и часть актива; расход и воспроизводство: изнашивание и восстановление. Компродовское же распределение живет изо дня в день. Оно предусматривает только левую, отрицательную часть формулы.

Выделение «ударных» предприятий, особо важных и пр., которыми Комиссия по снабжению рабочих подпирает свою базирующуюся на потребительском принципе постройку, не спасает дела. Оно не отвечает основному требованию: равновесию в распределении и воспроизводстве, системе баланса.

«Весь вопрос состоит в том,—говорит М. Смит, подходя к этой проблеме с иной точки зрения,—чтобы с максимальной тщательностью и точностью распределить наши производительные средства, общие всем отраслям производства, т.-е. труд, механическую энергию и топливо, между воспроизводством рабочей силы,—т.-е. производством средств потребления — и воспроизводством, простым и расширенным, средств производства» . . . «Выделение отдельных ударных групп по способу, который практикуется теперь, т.-е. выделение их без соизмерения со всей совокупностью производства, пока что не привело и не может привести ни к каким положительным результатам» *).

Система снабжения, здесь излагаемая, удовлетворяет этому требованию. Она выдержана с точки зрения поддержания предприятий с наилучшей организацией труда, с лучшими администраторами и наиболее сознательными рабочими. Она представляет собою полное отрицание нынешнего уравнительно-потребительского способа распределения; базируется на выделении наиболее добросовестных рабочих внутри предприятия и наилучше организованных предприятий внутри отрасли производства; предоставляет громадную инициативу в деле организации труда (а следовательно—и управления, ибо управление предприятием и есть организация занятого

*) *М. Смит.* «Проблема хозяйственного плана», «Народное Хозяйство», № 1—2 1921 г., стр. 35, изд. ВСНХ.

в ней труда) руководящим предприятием органом. Только при этой системе возможно в действительности, а не на словах, не резолюциями, приступить к концентрации производства в лучших и важнейших производствах, ликвидируя отсталые и паразитические, установить настоящую ответственность за работу предприятия; словом—привить дух беспокойства, жизненности нашей промышленности.

ГЛАВА IV.

Коллективное снабжение и политика распределения.

Опытный характер проведения коллективного снабжения и вопросы приходо-расходного баланса в хозяйственной политике.—Методы учета приходо-расхода т. *Кервє.*—Коллективное снабжение и повышение реальной заработной платы.—Постановка вопроса об обеспечении средствами потребления рабочих при коллективном снабжении.—Фонд заработной платы в стране.—Понятие относительного среднего уровня заработной платы.—Политика распределения и относительный средний уровень заработной платы.—Практические выводы.

Противники излагаемой здесь системы распределения, выступая на различных собраниях, особенно любят подчеркивать, что наши предложения не разработаны с точки зрения их конкретного проведения, что слабо обрисована организационная сторона и т. п. Словом—она слишком «абстрактна», оторвана от жизни. В ответ на эти возражения мною и тов. Лариным весною этого (1921) года неоднократно приводились все требовавшиеся от нас подсчеты, согласованные в соответствующих частях с Центральным Статистическим Управлением, Народным Комиссариатом Продовольствия, Комиссией Использования и т. д. В предыдущих главах указаны основные технические методы распределения заработной платы внутри предприятия и связь с общей тарифной системой.

Мы все время указываем на то, что, будучи твердо уверенными в рациональности системы снабжения в порядке заработной платы, все же отдаем себе ясный отчет во всех трудностях, стоящих на пути проведения ее, и признаем чисто опытный подход к делу.

Никто не собирается «облагодетельствовать» внезапно Россию одновременным повышением реального уровня жизни трудящихся и производительности их труда. Впредь до полного проведения в жизнь системы нужно ставить «опыты», причем опыты здесь вовсе не означают неуверенности в системе, пробы и т. п. Опыты должны показать наиболее трудные практические моменты, скрытые от теоретического анализа и могущие оказаться на-лицо при осуществлении системы. Никакая система, даже наилучше разработанная теоретически, не в состоянии предусмотреть всех деталей, встречающихся на практике.

Однако, эти упреки в абстрактности имеют еще одну характерную черту. Обвиняя нас в неразработанности конкретной стороны дела, они вместе с тем направлены и против общего построения. Тов. Ногин неоднократно указывал, что хлеба в стране не хватит для проведения излагаемой системы. Он говорит: «Мысль эта (о введении снабжения в заработную плату.—А. Г.) нашла себе сторонников в рядах работников ВЦСПС, но при современных условиях, когда все элементы существующей смешанной формы заработной платы являются изменяющимися величинами, регулировать эти элементы заработной платы очень трудно. Тем более, что общий недостаток предметов широкого потребления и продовольствия не дает возможности расчитывать на немедленное осуществление натурализации заработной платы»*).

Конечно, возражение т. Ногина бьет мимо цели. Натурализация заработной платы есть полное ее овеществление, выдача всего заработка натурой, отмена, или полная замена денежной оплаты предметной. Требования такой натурализации, да еще «немедленной», нет ни в одном опубликованном мною документе, и нигде я такой мысли не высказывал. Но т. Ногин выставляет общее возражение — недостаток рессурсов. Это возражение было повторено в свое время представителями Компрода и ВСНХ. Так ли это в действительности?

Чтоб ответить на этот вопрос, приходится волей-неволей дать общую схему баланса потребления и производства. Нужно в самых общих и кратких чертах указать, какова будет увязка расходного бюджета средств широкого и продовольственного снабжения и приходного «общественно-полезного» труда

---

*) «Бюллетень IV Всер. С'езда Сов. Нар. Хоз.», № 7 от 21 мая 1921 г., стр. 6, изд. ВСХН.

в производстве. Вопрос общий, теоретический, но неизбежный, ибо без него неясно будет завершение нашей системы в высших звеньях.

Выше неоднократно указывалось, что предметы продовольствия и прочих видов личного и лично-хозяйственного потребления должны отпускаться рабочим и служащим за произведенную работу и в тесной связи с количеством этой работы. Такая формулировка, конечно, не отвечает еще на вопрос, каков будет количественный характер этой связи? Иначе говоря, какое количество предметов потребления предлагается отпускать за единицу работы?

Само собою разумеется, единицу работы трудно было бы измерять эквивалентами, выраженными в многочисленных предметах. Так, напр., мы можем сказать, конечно, что на заготовку каждых 100 п. рыбы, принимаемой за единицу работы, трудно расходовать на оплату. Эти нормы оплаты приняты Комиссией Использования при СТО 6/V 1921 г. — пост. № 3008:

Ткани	19 арш.	Махорки . . .	1 фун.
Ниток	1 кат.	Табаку . .	850 кур. ед.
Посуды	14 шт.	Керосину . .	$2^1/_2$ фун.
Спичек	14 кор.	Рыбы	$8^1/_2$ п.
Кофейн. напитка	1 фун.	Сахару . . .	5 фун.

Этим путем можно, по всей вероятности, расплачиваться на рыбных промыслах, но дело усложняется, как только мы переходим от этих более или менее однородных работ к большому многообразию фабрично-заводского труда. Нам, в этом случае, было бы чрезвычайно трудно произвести оценку каждой работы в единицах столь большого числа предметов. Повидимому, единице трудового напряжения необходимо будет противопоставить и единицу оплаты.

Мысль различных авторов бьется в направлении выяснения этой единицы. Мы видели, что Комиссия по выбору измерителей для учета ж.-д. хозяйства нашла возможным (см. стр. 20) принять в качестве единицы составления доходных и расходных смет один трудо-день. Тов. Керве в своей чрезвычайно интересной статье: «Учет трудовой ценности предметов и очередные задачи хозяйственного строительства», в которой он вплотную подходит к выводам, здесь излагаемым, говорит («Народное Хозяйство» № 1—2 за 1921 г., стр. 56 и 61): «Основной единицей трудовой ценности считается 1 час

простого неквалифицированного общественно-необходимого труда при выполнении 100% нормы» . . . . «Совнархоз . . . отпускает предприятию известный фонд в трудо-часах на рабочую силу, на материалы и на общие расходы», т.-е., по мысли т. Керве, один трудо-час служит не только единицей измерения производственного актива, но и его пассива — произведенных на содержание его расходов.

К таким же выводам приходит т. Струмилин, который, принимая за единицу «ценность продукта одного рабочего дня работника 1-го тарифного разряда», полагает возможным ввести «формы трудовой сметы и трудового отчета по выполнению этой сметы, т.-е. производственного плана за отчетный период» (см. «Бюллетень Центр. Статист. Упр»., № 34, от 12/IX 20 г.).

Я имел возможность убедиться, что в этом уже направлении работает мысль целого ряда статистиков, инженеров и профессионалистов.

Однако, было бы ошибкой ставить осуществление нашей системы заработной платы в зависимость от изыскания единицы трудового баланса в государстве, как это делает тот же т. Керве. В действительности, эта система тем более может быть проведена вне связи с вопросом трудового учета, что действуем мы в стране, отличающейся преобладающим влиянием мелко-буржуазного хозяйства. Громадная отрасль народного хозяйства, именно, сельско-хозяйственное производство, находясь вне сферы досягаемости трудового учета, стихийно приводит к существованию рынка, а следовательно и колебаниям спроса и предложения. Между тем, предварительным условием системы трудового учета является постоянство трудовых норм и норм их товарных эквивалентов. Иначе, задача трудового учета осложняется в еще большей мере, нежели учета в бумажно-денежных единицах.

Для введения снабжения в заработную плату и для составления соответствующего общегосударственного баланса проблема трудового учета не имеет решающего значения, хотя, конечно, никто не будет отрицать, что благоприятное разрешение этой проблемы значительно улучшит и постановку дела оплаты труда. Для настоящего же времени, в особенности при условиях свободы торговли, вполне мыслимо использование существующих рыночных цен для составления общего баланса. Значительные колебания рыночных цен по районам страны точно также большого значения иметь не могут, ибо

покупательная сила денег вполне может быть измеряема в средних величинах по всей стране. Во всяком случае, составлять прейс-куранты действительных, т.-е. рыночных товарных цен с разбивкой по районам нам никак не труднее, чем составлять «трудовой прейскурант изделий, частей и материалов в новых единицах ценности, т.-е. трудовых», как это признает необходимым для проведения системы трудового учета т. Струмилин.

Способ сведения баланса в рыночных ценах товаров упомянут здесь для первого наихудшего случая, когда никаких иных способов учета не имеется. Когда я с тов. Лариным в апреле с. г. (1921) пытались произвести пробный подсчет расхода наших средств потребления, мы пользовались смешанным способом: все продовольственные продукты были сведены нами по калорийности их к зерну; точно также к зерну были сведены и предметы обмундирования, домашнего хозяйства и пр., могущие войти в заработную плату; однако, эти предметы приводились к зерну по их средней рыночной эквивалентности. Таким образом, мы получили возможность подсчитать расходный бюджет рабочего исключительно в зерновых единицах, что в свою очередь позволило нам произвести (в самой предварительной, конечно, форме, ибо подсчеты производились нами с целью поверки наших выводов, а не для немедленной разработки закона) расходную годовую смету наших средств потребления в стране, учтя, разумеется, наличность целого ряда других потребителей, кроме взрослого рабочего населения.

Тов. Керве, в упоминавшейся уже статье, предвидя возражение о недостатке средств продовольствия и пр. предметов потребления в стране для введения всего снабжения в заработную плату, вполне справедливо отвечает, что это возражение «абсолютно не верно». Те, которые такое возражение выдвигают, совершенно упускают из виду разницу между нынешней системой распределения и предлагаемой. При нынешней системе элементы потребления независимы от элементов производительности; их абсолютные размеры заранее твердо установлены. *Поэтому создать фонд заработной платы при сохранении действующей системы распределения по едокам, действительно, чрезвычайно трудно. Нужен громадный фонд натуральной заработной платы, расчитанный на всеобщее уравнительное потребление.* Между тем, в нашей системе мы имеем *два зависимых ряда*, при чем соотношение

размеров элементов обоих рядов до некоторой степени находится в руках государственной власти. Поэтому т. Керве и говорит: «Если производство обходится дорого (т.-е. производительность труда ниже предполагавшейся ранее при составлении балансовой сметы.—А. Г.), общегосударственные расходы велики, а производительность сельского хозяйства и фабрик мала, и количество едоков и советских служащих большое, то это отразится лишь в том отношении, что продажная цена предметов потребления будет очень высока, и, следовательно, на каждый трудо-час заработка рабочего падает малое количество продуктов. Но не будет случайностей в распределении, и каждый рабочий получит натуральную заработную плату пропорционально проработанным им трудо-часам».

Под «продажной ценой предметов потребления» в изложении т. Керве нужно понимать количество предметов, отпускаемых за сработанное число изделий, переведенных на трудо-часы. Это количество предметов изменяется, если одна из частей нашего приходо-расходного бюджета почему-либо дрогнет. В дальнейшем нам придется еще останавливаться на слабом пункте такого предложения, пока же отметим, что, когда сторонники «гарантированных основных пайков» указывают на подвижность пайкового довольствия в нашей системе, они бьют мимо цели и во всяком случае обнаруживают слабое место защищаемого ими способа распределения. В самом деле, несмотря на декларированное «твердое, забронированное снабжение основным продовольственным пайком» рабочих ударных предприятий, их фактическое обеспечение ни в какой мере не обнаруживает такого гарантированного характера. Этот общеизвестный факт вряд-ли приходится подробно характеризовать. Однако, нижеследующие характеристики снабжения важнейших работ Республики, на которые своевременно обращалось внимание Советом Труда и Обороны и др. руководящими органами, будут не лишними. Речь идет о заготовке и вывозе леса. В статье тов. Стрельцова («Лесозаготовительная программа 1920—21 г. Методы и условия ее выполнения». «Лесозаготовительная политика в общей системе Народного Хозяйства». Сборник материалов Главполитпросвета. Гос. Изд. 1921 г. Москва) читаем: «В прошлом операционном году заготовки были в общем снабжены удовлетворительно с точки зрения общего годового количества, но крайне неудовлетворительно с точки зрения *срока* (курс. авт.) доставки. Продфураж сплошь и рядом запаздывал, лескомы

крайне задалживались населению, а население теряло доверие к лесозаготовительным операциям . . . . Если и впредь Наркомпрод не окажется в состоянии выполнить свои обязательства, то лесозаготовительная кампания может окончиться весьма печально». В той же статье приводятся данные о фактическом снабжении железкомов Александровской и Моск.-Киево-Воронежск. жел. дорог главнейшими видами продовольствия за период с 1/V 1919 г. по 1920 г.:

ВИДЫ СНАБЖЕНИЯ.	Размер снабжения в % от потр.	
	Алекс. ж.-ком.	М.-К.-В. ж. ком.
Мука и хлебные продукты	26,09	52,37
Соль	72,03	658,34
Овес	28,46	37,63
Мануфактура	59,80	149,49
Спички	170,3	22,43

Только мельком можно отметить здесь хаотичность снабжения в приведенных двух случаях, когда наряду с полным недохватком одних продуктов Наркомпрод отпускает сверх плана 70% спичек, 50% мануфактуры и 558% соли при общем мануфактурно-соляном голоде в стране. Не этот вопрос нас здесь специально занимает. Но что означают эти колебания в снабжении работ, обладающих самыми большими привилегиями в получении предметов потребления? Не разрушают ли они в корне всякие утверждения о существовании «твердых» и в особенности «гарантированных» норм потребления, которыми так любят козырять Компрод и Комиссия по рабочему снабжению? Или, быть может, довольствие лесозаготовительных работ потому является гарантированным, что, будучи «крайне неудовлетворительным с точки зрения срока», оно оказалось в целом, в качестве годовой величины, соответствующим плану? Но тогда, кажется, логичнее говорить о «гарантировании *годового фонда*», совершенно умолчав из осторожности о более мелких сроках расплаты. Не приводит ли это нас к той же

системе продуктовых фондов, включаемых в программу снабжения предприятия на некоторый производственный период.

Рассуждения т. Керве имеют ту слабую сторону, что при снабжении по нашей системе мы имеем два зависимых ряда (как бы он выразился: труд-часов расходов предметов потребления и труд-часов работы оплачиваемых натурой работников), однако, колебания элементов обоих рядов имеют свои пределы, конечно, не математического, а экономического характера. Именно, при падении реальной заработной платы ниже известного уровня мы совершенно лишаемся надежд добиться какой бы то ни было приличной производительности труда. Поэтому и наша система требует ответа на вопрос, на какой высоте заработной платы пытаемся мы базироваться. Если бы наши противники были правы и введение снабжения в заработную плату понизило *средний реальный уровень последней в стране*, наша карта была бы бита, ибо *фактически действующий уровень находится ниже линии импульсирования производительности труда*. Это положение, по всей вероятности, не нуждается в доказательствах.

Поэтому мы не можем считать разрешенным вопрос об общем недостатке продовольствия указанием на то, что этот недостаток является относительным и влечет, следовательно, за собой удешевление рабочей силы. Иначе мы вступаем в область фантастики и могли бы даже заявить, что нашими рессурсами мы могли бы поддерживать производство в стране с любым количеством трудящегося населения, хотя бы во много раз превышающим Россию. На деле это, конечно, не так.

В ответ на возражения о недостатке предметов потребления для снабжения всех едоков мы заявляем, что с нашей точки зрения нам совершенно чужда такая постановка вопроса. Вопрос надо ставить не так: *«хватит-ли хлеба для обеспечения наличного количества едоков»*, ибо всем прекрасно известно, что никакого обеспечения на деле и нет. А нужно так формулировать вопрос: *«можно ли наличным количеством хлеба обеспечить производство большего количества работы в стране»*. Мы отвечаем, что можно, ибо стоим на точке зрения улучшения качества, а не количества рабочей силы.

С нашей точки зрения для увязки плана распределения с планом производства необходимо общее количество предметов потребления, имеющееся в наличии на данный период, разделить на две основные части. Первая часть должна по-

ступить для удовлетворения государственных потребностей по содержанию армии, аппарата управления, милиции, социального обеспечения и пр. Вторая часть—на распределение между работниками национализированных предприятий, в качестве заработной платы. Эта последняя часть и составит фонд заработной платы в стране.

Из упоминавшегося выше доклада т. Халатова видно, что Народный Комиссариат Продовольствия инстинктивно становится на эту же точку зрения: для содержания рабочих и служащих он намерен был отпустить за продовольственный 1921—22 г. до 110 милл. п. хлеба и круп. Однако, эта цифра связывается им с количеством едоков, а не с количеством работы. Согласно нашей схемы расчет должен был быть направлен по такому пути:

А. Расходный бюджет.

Фонд заработной платы может быть составлен из следующих элементов:

а) Продовольственные рессурсы. Пусть они все будут приведены к зерну (хотя вопрос о природе переводной единицы не играет большой роли, как это показано выше).

б) Предметы обмундирования, личного и домашнего употребления, переведенные по ценности своей (взятой в среднем по всей стране, или по важнейшим промышленным районам) тоже к зерну.

в) Основные услуги, оказываемые государством рабочему (зрелища, бани и т. п.), исчисленные по сметам государственных расходов на эти предприятия и тоже переведенные в зерновые единицы; и, наконец,

г) Бумажные денежные знаки, отпускаемые для покрытия заработной платы рабочих и взятые в своей абсолютной сумме.

С нашей точки зрения наиболее опасный момент представляет эта последняя часть, ибо ее труднее всего привести к зерновым единицам. Рабочие получают, как известно, свое жалование по тарифам. Полная тарифная оплата ни в каком случае не покрывает расходного бюджета рабочих. По подсчетам тов. Штульмана в его «Тезисах о тарифной политике и практике» (стр. 12) средний прожиточный минимум по Москве был равен на 1-е марта 1921 г. 624000 р. в месяц. По данным ЦСУ средняя заработная плата московских рабочих достигала в декабре 1920 г. (т.-е. примерно за тот же период)

10 тыс. руб. в месяц. Из имеющихся у меня под рукой сведений я приведу лишь некоторые, характеризующие денежную заработную плату московского рабочего 12 разряда по тарифу (т.-е. наиболее квалифицированного), согласно специального обследования, произведенного Московским Губернск. Сов. Професс. Союзов по предложению ВЦСПС:

Наименование предприятия.	За какой месяц.	Средняя зараб. плата рабочего 12 разр. в рублях.
3-й Госуд. авторемонтный завод	Декабрь 1920 г.	16 416
Бутырск. трансп. маст.	Январь 1921 г.	13.872
Текстильн. ф-ка Бахрушина	„ 1921 г.	40.536
Михалковская ф-ка тонк. сукон.	„ 1921 г.	26.252
Семеновская ткацко-белильн. ф-ка	Декабрь 1920 г.	18.906
Ф-ка Остроумова	Январь 1921 г.	6.143
Мыловаренный завод б. Ралле	Декабрь 1920 г.	7.944
Завод б. Гакенталь (армат.)	Январь 1921 г.	16.008
Строит. раб., заработок печника 11-го разр.	Декабрь 1920 г.	29.712

Несмотря на чрезвычайное разнообразие этих заработков, их полное несоответствие с прожиточным минимумом лишает нас возможности принять тарифную оплату за единицу при распределении денежных знаков. В этом отношении с рабочим тарифом произошло за период революции то же самое, что и с продовольственными рессурсами: он имел тяготение к разверстке наличных (и всегда в недостаточном количестве) денежных знаков «по едокам», т.-е. по числу рабочих. Комиссариат Финансов в этом смысле играл большую роль, нежели НКТ и ВЦСПС, в вопросах тарифной политики.

Может ли быть, однако, переведена к зерновым единицам та масса денежных знаков, которая ассигнуется государством на заработную плату? Материалы, приведенные тов. Преображенским в его брошюре «Бумажные деньги в эпоху пролетарской диктатуры», дают на этот вопрос утвердительный ответ. Оперируя именно с примером покупки зерна за бумажные деньги, т. Преображенский приходит к выводу, что в 1918 г.

выпуск бумажных денег на сумму 33.952 м. р. позволил из'ять в пользу «казны» ценностей на 373 м. р.; в 1919 г. выпуск на сумму 163.751 м. р. из'ял ценностей на 383.5 м. р. (стр. 63, 64), и он сам приходит к выводам, которые дают возможность вполне удовлетворительно разрешить задачу, стоящую перед нами: «Если бы мы задались целью на основании всего сказанного выше вычислить, сколько миллиардов бумажек нужно выпустить нашему Комиссариату Финансов в 1920 г. для получения 370—380 м. на полноценные рубли, то мы пришли бы к следующим выводам... необходимо увеличить выпуск бумажек до сверх-астрономической цифры 1.600.000 миллионов, т.-е. до 1600 мд.» (стр. 66).

Значит, номинальная стоимость всего количества бумажно-денежных знаков может быть сведена к «полноценным рублям». Но в таком случае к полноценным рублям может быть сведена и та часть эмиссии, которая поступает для покрытия заработной платы. Предположим, что на заработную плату поступает 30% всего выпуска бумажно-денежных знаков (что близко к действительности), т.-е. в 1920 г., если бы оправдался расчет т. Преображенского, на заработную плату поступило бы 120—125 милл. «полноценных рублей». По довоенным ценам это составляет примерно 155 м. п. зерна. Фактически, однако, Наркомфин не выпустил в 1920 г. того количества денежных знаков, о котором говорит т. Преображенский, и на заработную плату, следовательно, выпала также значительно меньшая часть. Кроме того, покупная стоимость советского рубля взята т. Преображенским как средняя. Между тем этот рубль пускали в оборот для из'ятия продовольствия из деревни не только рабочие, но и различные государственные учреждения (гл. образом Компрод), причем последние производили оптовые закупки, а рабочие — по мелочам.

Наконец, рабочий переплачивал громадные суммы всякого рода посредникам, «сухаревским» мешечникам и т. п., а уже они пользовались всеми преимуществами превращения советской бумажки в «полноценный рубль». По всем этим причинам я затруднился бы оценить полноценность рублей, попавших в виде денежной заработной платы русским рабочим в 1920 г., больше, чем 20—30 м. довоенных рублей в зерне.

Что касается расхода продовольствия за тот же год, то нам и в этом отношении приходится оперировать с весьма приближенными цифрами, за отсутствием точных отчетных

сведений. Из общего числа забронированных Ком. по снабж. рабочих в 1920 г. 15.683.375 ч. на период январь—август (включительно) падает 5.890.742. Примерно такое же число падает и на период январь—февраль 1921 г., когда забронировывалось, насколько мне известно, декабрьское количество (2.738.686 ч.), т.-е. 5.477.372 ч. Это совпадение помогает произвести самый приблизительный подсчет. Дело в том, что с сентября 1920 г. по февраль 1921 г. на рабочее снабжение израсходовано 23 м. п. муки. Так как цифры снабжения за январь и февраль 21 г. примерно равны соответствующим цифрам за январь—август 1920 г., а фактическое удовлетворение хлебом рабочих за оба эти периода примерно тоже равно: в силу начавшегося в январе продовольственного кризиса, то мы можем принять, что за весь 1920 г. израсходовано на рабочее снабжение примерно столько же, сколько за период сентябрь 1920 г.—февраль 1921 г., т.-е. 23 м. п. муки—27 м. п. зерна.

Нам остается еще подсчитать примерный расход, произведенный по группам «б» и «в». За отсутствием точных сведений и здесь придется руководствоваться вспомогательными наводящими рассуждениями. Хлеб и крупа составляли в довоенные годы всего 32% расходного бюджета средне оплачиваемого русского рабочего, а пища в целом—42%. В нынешнее время удельный вес пищи значительно возрос. В отношении стоимости предметов потребления, полученных рабочим от органов Советской власти в 1920 г., я считаю «удельный» вес хлеба равным 60%. Следовательно, стоимость нехлебных предметов потребления, выданных в 1920 г. рабочим органами Наркомпрода, я отношу к 23 м. п. муки, как 40 : 60. Принимая помол зерна в 80%, мы получаем стоимость всех выданных рабочим в 1920 г. предметов потребления равною

$$\frac{23.000.000}{60 \cdot 0{,}8} = 48 \text{ м. п. зерна (с округлением).}$$

Прибавим к этому 30 м. р., израсходованных на заработную плату денежными знаками. Считая, что 1 п. зерна стоил по мирному времени 80 к., получаем, что 30 м. р. эквивалентны 37,5 м. п. зерна. Складывая обе полученные величины расходования средств на заработную плату и прибавляя к найденной сумме 15 на покрытие расходов по всякого рода услу-

гам, предоставляемым государством рабочему, находим, что весь переменный капитал страны составлял:

$$P = \frac{(48.000.000 + 37.500.000) \cdot 115}{100} = 98{,}3$$ м. п. зерна, с округлением—100 м. п. зерна.

Б. Приходная часть.

Здесь нам нужно учесть, каково то количество полезного эффекта работы, которое может быть получено государством при условии израсходования P—100 м. п. зерновых единиц.

На примере того же взятого нами для иллюстрации 1920 г. мы могли бы проследить метод, который нужно применять при полном проведении нашей схемы. Все производство продуктов, имевшее место в 1920 г. на предприятиях, принадлежащих государственной власти и ею обслуживаемых, оценивается нами в тех же единицах, в которых мы оценили наш переменный капитал. К сожалению, отсутствие отчетных данных за 20 г. не позволяет произвести эту операцию на опыте. (Брошюра уже была сдана в печать, когда вышел № 152 «Экон. Жизни» с приложением «Народное Хозяйство в 1920 г.». Для целей брошюры мне уже не удалось использовать этот материал).

Нам нет надобности опять-таки связывать вопрос оценки произведенных за данный период хозяйственных благ с проблемой трудового учета. Достаточно оценить их в том же зерне, для чего выяснить покупательную способность товаров по отношению к зерновым продуктам. В свою очередь, нынешнее положение русской статистики позволяет нам учесть такую покупательную способность товаров, ибо Ц. С. У. уже установило схему т.-н. «переводных коэффициентов», показывающую меновые соотношения товаров в довольно близких к действительности цифрах.

Осложнение, которое может быть вызвано отпуском наших русских товаров за границу и соприкасанием их, вследствие этого, к «чужеземному», еще не учтенному товару, вряд ли может поколебать метод действия. В изложении учета произведенных хозяйственных благ наш метод целиком опирается на факт товарообмена, что совершенно нет надобности скрывать. «Зерновая» оценка товаров упирается в колебания спроса и предложения и принимает их за основу. Не для того, чтобы

признать эти колебания единственно соответствующими настроениям пролетария, а потому, что в своей экономической политике Советская власть должна базироваться на реальных отношениях, кладем мы в основу оценки наших хозяйственных благ меновые их отношения друг к другу.

Сбыт наших товаров за границу не изменяет нашего метода учета производимых хозяйственных благ. Меновые отношения наших и заграничных товаров определяются столь же быстро, как и отношения товаров внутри страны. Поэтому и при наличии вывоза товаров мы можем точно так же учитывать наше производство в зерновых единицах.

Если все производство национализированных предприятий в 1920 г. оценить примерно в 1 миллиард рублей по довоенным ценам (что более или менее близко к действительности), то зерновая цена произведенных товаров достигала бы 1.250 милл. пудов. Этой цифре эквивалентна вся масса произведенного товара (M). Таким образом, отношение переменного капитала (P) к массе произведенных ценностей (M) было бы равно

$$\frac{P}{M} = \frac{100.000.000}{1.250.000.000} = \frac{2}{25}, \text{ или } 8\%.$$

Отношение P:M, т.-е. всей суммы заработной платы, выплачиваемой занятым в национализированных предприятиях рабочим, ко всей массе произведенных ценностей, не является постоянным для всякого рода хозяйственного периода. Оно также не является всеобщим для всех отраслей производства за один и тот же данный период. Я называю его *средним относительным уровнем заработной платы*.

Средний относительный уровень заработной платы является самым важным инструментом нашей хозяйственной распределительной политики. Все усилия государства должны быть, разумеется, направлены к тому, чтобы выражающее его отношение обозначалось наименьшей величиной, ибо в этом случае мы имеем перед собою наиболее «прибыльное» хозяйство.

К сожалению, практический характер поставленной настоящей брошюре цели не позволяет мне подробно остановиться на теоретической характеристике законов развития среднего относительного уровня заработной платы. Математическое отношение P:M состоит из двух взаимно борющихся величин и в зависимости от того, какова экономическая поли-

тика командующего класса (и его социальный состав), преобладает та или иная величина. Выше сказано, что необходимо стремиться к тому, чтобы это отношение выражалось наименьшей цифрой. Но ведь к этому же стремятся и капиталистические предприниматели. Не попадаем ли мы в орбиту влияния капиталистической идеологии?

Нет, ибо методы уменьщения отношения Р:М у нас и у предпринимателей различны. Капиталист уменьшает это отношение путем уменьшения числителя, т.-е. уровня жизненных средств рабочего класса, а мы путем увеличения знаменателя, т.-е. лучшей организации труда. В особенности эпоха первоначального накопления капитала характерна громадной тенденцией к понижению величины Р. Но ведь именно эта эпоха капиталистического развития и страдает наименьшей производительностью труда: величина М растет еще медленнее, нежели Р.

Вся система перехода на коллективное снабжение построена на увеличении реальной заработной платы Р. Но сама система такова, что она неизбежно влечет за собою увеличение,— и в еще большем размере, нежели Р,— величины М. Следовательно, при системе коллективного снабжения:

а) величина Р—увеличивается,
б) величина М—увеличивается
в больших пределах,
в) отношение Р:М—уменьшается.

Средний относительный уровень заработной платы неодинаков во всех отраслях производства, потому что неодинаковы составляющие его части. При сопоставлении отраслей производства с точки зрения величин Р и М, мы получили бы следующий ряд:

Отрасли производства	A,	B,	C,	D,	E,
Переменный капитал	P_1,	P_2,	P_3,	P_4,	P_5,
Произведенные массы ценностей . . .	M_1,	M_2,	M_3,	M_4,	M_5

Я все время обращаю внимание читателя на то, что цифры, приведенные в тексте, взяты лишь *для характеристики метода*. Я не преследовал цели анализа нашего хозяйственного бюджета в 1920 г.

Средний относительный уровень заработной платы данной отрасли производства $\frac{P_1 . P_2 . P_3 , P_4 , P_5 ,}{M_1 , M_2 , M_3 , M_4 , M_5 .}$

Следовательно, отношение P:M, выведенное нами за прошлый период путем сопоставления общих величин, складывается в каждый данный момент из отдельных элементов:

$$\frac{P}{M} = \frac{P_1 + P_2 + P_3 + P_4 + P_5 \; . \; . \; . \; . \; .}{M_1 + M_2 + M_3 + M_4 + M_5 \; . \; . \; . \; . \; .}$$

Иначе говоря, общий для всей страны средний относительный уровень заработной платы складывается (и следовательно распадается) из средних относительных уровней заработной платы всех отраслей народного хозяйства.

Теперь попытаемся оценить в самых кратких чертах практическое влияние этой формулы на нашу политику распределения материальных рессурсов в стране.

1. Основной целью хозяйственной политики Советской власти на каждый данный период должно быть достижение определенного среднего относительного уровня заработной платы в стране.

2. Этот относительный средний уровень заработной платы за данный период не должен быть выше своей же величины за предыдущий период. Превышение его означает хищническое ведение хозяйства.

3. Относительный средний уровень заработной платы должен уменьшаться благодаря увеличения массы производимых ценностей, а не вследствие уменьшения переменного капитала. Уменьшение последнего указывает, как общее правило, на ухудшение организации труда в предприятиях.

4. Советская власть может совершенно освободить себя и руководителей отдельных производств от детальной регламентации условий заводской жизни и условий найма. Она определяет лишь для этих производств их относительный средний уровень заработной платы на данный период и ставит его руководителям производств (или предприятий) в качестве практической цели.

5. Отчеты производственных предприятий должны показывать достижения последних в области уменьшения относительного среднего уровня заработной платы, причем должно

быть доказано, что это достижение произошло за счет не уменьшения заработной платы, а лучшей организации труда.

6. По мере увеличения массы богатств в Республике Советская власть может декретировать повышение минимального обеспечения трудящихся (см. посл. главу), все время, однако, имея в виду сохранение относительного среднего уровня заработной платы.

ГЛАВА V.

Обменный фонд.

Товарообмен, как специфическое современное условие создания продуктовых фондов заработной платы.—Основа товарообмена: создание обменных фондов.—Обменные фонды и отчисление выработки предприятий для их образования.—Преимущества создания обменных фондов предприятия.—Отчисления с выработки изделий предприятий, изготовляющих предметы потребления, в фонд обмена для других предприятий: территориальные обменные фонды.—Роль обменного фонда предприятия, как средства расплаты с рабочими.—Превращение продуктового фонда заработной платы в товар при наличии обменного фонда.

На предыдущих главах заканчивается, в сущности говоря, изложение основ новой системы заработной платы. Здесь нам придется только ввести некоторые дополнения, относящиеся не столько к принципам регулирования заработной платы, сколько к специфическим бытовым особенностям переживаемого периода. Создание общего государственного фонда заработной платы и обеспечение предприятия продуктовым фондом в размере, соответствующем его производительности—это основной принцип. Рабочий коллектив предприятия отдает государственной власти свой труд и взамен получает средства восстановления своей рабочей силы. Но при условиях существования товарообмена в стране такой «обмен» между руководящими государственными органами и рабочим коллективом предприятия будет, по всей вероятности, преломляться в представлении многих, в особенности еще малосознательных рабочих, с особым «товарообменным» колоритом.

Взаимоотношения между государством, как высшей экономической организацией, и рабочими предприятия, возникающие при изложенной системе заработной платы, ни в какой связи с наличием товарообмена не состоят. Рабочему нет никакого интереса—каким образом концентрирует в своих руках государственная власть «натуральный» фонд заработной платы: путем ли товарообмена или налогового обложения производительности сельского хозяйства. Как кредитор предприятия, которому он ссудил свою рабочую силу, он совершенно бесстрастен в вопросах нашей товарообменной политики (из чего, конечно, не следует, что для него эти вопросы не представляют интереса, как для гражданина страны, в которой его класс играет выдающуюся роль). Но когда рабочий ссужает свою рабочую силу, предприятие от него получает последнюю в осязаемой вещественной форме произведенного продукта или, во всяком случае, работы в тех отраслях труда, где, как, напр., в транспорте, эффект работы не выражается в вещественной форме.

Между тем рабочий свою заработную плату в такой вещественной форме не получает немедленно. Правда, рабочий при всех обстоятельствах сперва «авансирует» свою рабочую силу, а потом получает вознаграждение, но некоторую роль играет и вопрос о промежутке между обоими этими моментами. Раньше при буржуазном хозяйстве этот промежуток по большей части равнялся 2 неделям. Получение заработной платы в денежной форме позволяло рабочему немедленно реализовать заработок на ближайшем рынке. Нынешняя денежная тарифная плата позволяет ему реализовать лишь ничтожную часть своего бюджета. Что касается натуральной части оплаты, то нет сомнения в том, что в дальнейшем, благодаря развитию товарообменных операций, продуктовый фонд предприятия будет поступать на склады последнего заблаговременно. Но в самый ближайший период рабочим на такую аккуратность центральных довольствующих организаций надеяться трудно. Каждый рабочий знает, что сейчас хлеба в руках Наркомпрода еще слишком мало. Более того, он знает, что этот хлеб должен быть добыт в порядке товарообмена (главным образом) и путем пуска в оборот тех же продуктов, которые этот рабочий вырабатывает. Момент товарообмена вклинивается в отношения между рабочим, авансирующим свою рабочую силу, и государственными органами, создающими фонд вознаграждения рабочего. Промежуток между произ-

водством работы и моментом оплаты как бы увеличивается, причем этому увеличению грозит затяжной характер вследствие его зависимости от степени успешности товарообмена.

У многих рабочих появляется вследствие этого вполне естественное желание обеспечить себя с этой стороны.

Они рассуждают таким образом:

«Товарообмен с деревней может пройти неудачно,- что нужно сделать для обеспечения его успеха? Нужно создать сильный товарный обменный фонд».

Когда на складах каждого предприятия будет находиться такой фонд, составленный из предметов, выработанных рабочими предприятия, последние будут чувствовать себя более гарантированными, а прохождение товарообмена как бы более обеспеченным. Этот вопрос усугубляется еще тем обстоятельством, что весь товарообмен с деревней будет производиться не непосредственно Наркомпродом, а Центросоюзом. При последнем существует Рабочий Кооперативный Комитет, который ведает всеми вопросами товарообмена для рабочего населения. Стало быть, весь процесс создания фонда заработной платы и, предварительно, обменного товарного фонда проходит в механизме, чрезвычайно близком к рабочему и имеющем свои ячейки на каждом предприятии. Между тем, эти кооперативные ячейки и их местные об'единения (Раб. Копер. Комитеты при Губсоюзах) ведь не будут безучастными зрителями накопления обменного фонда и его превращения в фонд заработной платы. Да и последний-то, ведь, не будет собран в одном каком-либо центральном всероссийском складе, а по единому плану будет территориально сосредоточиваться прямо из деревни по различным районам. Естественно, что местные кооперативные организации будут принимать самое активное участие в реализации товарообмена.

В постановлении Совета Труда и Обороны от 13/V 21 г. об обменном фонде рабочих и служащих, которым устанавливается авансовый обменный фонд и порядок его реализации и восстановления, прямо говорится: «Каждая из указанных в § 5 организаций *), и в первую очередь столицы, имеет

---

*) В § 5 перечислены, кроме Москвы и Петрограда, след. губернии: Московская, Петроградская, Иваново-Вознесенская, Нижегородская, Тульская, Брянская, Пермская, Екатеринбургская, Вятская (Ижевский и Воткинский районы), Ярославская, Тверская, Костромская, Новгородская, Калужская, Рязанская, Казанская, горные и горнозаводские предприятия южного Урала и важнейшие ж.-д. и водные пути сообщения, служащие нарсвязи в тех же районах.

право с утверждения Рабкопа входить в особые соглашения с Губсоюзами тех губерний, которые назначены Рабкопом для осуществления обмена авансового фонда на продовольствие для данной потребляющей губернии». Заинтересованность кооперативов крупнейших промышленных центров и даже отдельных предприятий устанавливается полнейшая.

Кооперативная ячейка в предприятии имеет, таким образом, возможность влиять не только на процесс образования обменного фонда, но и на процесс его реализации (через соответствующий Губсоюз). Вполне естественно, поэтому, стремление многих рабочих образовать на предприятии фонд предметов выработки данного предприятия, который бы стал частью общего обменного фонда, и производить для этого отчисления от выработки предприятия.

Повторяю, для проведения изложенного здесь способа оплаты труда вопрос о товарообмене и отчислениях изделий собственного производства не имеет никакого отношения. Речь может итти лишь о том, чтобы облегчить рабочему товарообмен и обезопасить его от неожиданностей, связанных с изменениями рыночной ситуации. Проблема товарообмена сама по себе нас здесь не может интересовать, так как она представляет собою специальный вопрос. Весьма вероятно, что в дальнейшем процесс накопления фонда заработной платы и не потребует таких усилий со стороны самих рабочих предприятия. Во всяком случае раздувать опасения рабочих в этом отношении означает только искусственную прививку мелко-буржуазных навыков. Я считаю, поэтому, в частности, совершенно неправильной формулировку § 2 декрета СНК от 7/IV 21 г. о натурпремировании, согласно которого отчисления с выработки предприятия поступают «исключительно для рабочих данного предприятия». Совершенно свободно можно было бы передать механизм обмена в руки центральной власти.

Однако, поскольку такие отчисления имеют место, необходимо поставить дело так, чтобы оно не было односторонним и не ставило в худшее положение как раз те отрасли труда, которые, не вырабатывая предметов, годных для обмена, являются все же наиболее важными для народного хозяйства в целом.

Согласно постановления Сов. Труда и Обороны от 13/V с. г. «о порядке отчисления продуктов в фонд натурпремирования, согласно декрета СНК от 7/IV с. г.» установлен следующий

список производств, на которые распространяется система отчислений с выработки предприятия:

1. Текстильное.
2. Табачное.
3. Спичечное.
4. Посудное (включая металл., деревянную и всякую иную).
5. Крахмально-паточное.
6. Соляное.
7. Мыловаренное, парфюмерное и растительных масел.
8. Чайных и кофейных суррогатов.
9. Обувное.
10. Швейное.
11. Мукомольное.
12. Нефтяное.
13. Угольное.
14. Железно-скобяное.
15. Сахарное.

Транспорт, крупная тяжелая промышленность (за исключением текстильной) здесь отсутствуют, преобладающее влияние имеют те отрасли производства, которые вырабатывают предметы личного потребления, в ущерб вырабатывающим орудия и средства производства. Правда, постановление имеет силу лишь на небольшой период—с 15/V по 30/VIII 1921 г., но нет гарантии, что действие его не будет продлено в дальнейшем.

Для того, чтобы эти важнейшие отрасли производства не оказались в худшем положении, чем их меньшие сестры, нужно, повидимому, часть продукции последних отчислять в пользу первых. Это означает, что при выработке каким-либо текстильным предприятием известной суммы продуктов часть их (сверх отчисления в обменный фонд рабочих и служащих данной фабрики) поступает в качестве обменного фонда для близлежащего металлургического завода или железной дороги.

Какая разница между этой системой и системой централизованного обменного фонда? Мы можем представить себе, что вся выработка предприятия учитывается центральной организацией, напр., Комиссией Использования при СТО, которая уже после учета всей выработки отделяет часть ее для обменного фонда. В этом случае обеспечивается как бы

производительность всех предприятий сразу. Вся выработка предприятия поступает в общегосударственный фонд, в «казну», продукция данной фабрики растворяется в общей массе сработанных благ и теряет интимную связь со своими производителями. Последние, если и получают обменный фонд, то только в качестве составной и неотделимой части некой суммы, и то лишь в виде арифметической цифры, входящей в общий план, а не действительных предметов. Между тем, в случае отчисления выработки в обменный фонд непосредственно с фабрики и перехода части товаров в качестве обменного фонда для работников соседних предприятий, последние ощущают его наличие ближе, чем в далеком центре, реальнее, — у себя под боком. В этом преимуществе вещественной товарной формы перед «идеологической» — счетной, плановой — вся разница.

Создание местных территориальных фондов снабжения признано целесообразным, как известно, 8-м Съездом Советов. 8-й Съезд имел в виду своим постановлением не только снабжение сырьем и топливом, но и продовольствием. В его резолюциях, между прочим, прямо говорится о фондах «натурального премирования».

Поскольку известна будет средняя заработная плата работников той или иной отрасли производства, создание территориального (напр., губернского) обменного фонда не представит больших трудностей. Вопрос — из каких предметов местной выработки должен составляться местный фонд, — решается для каждого района отдельно, в зависимости от преобладания тех или иных отраслей производства. Тут будут играть роль и различные соображения о степени необходимости концентраций всей или части выработки того или иного продукта в руках государственной власти. Местный орган власти (Исполком или СНХ) может подсчитать, каковы должны быть размеры обменного фонда, напр., в довоенных денежных единицах, для покрытия заработной платы рабочих данного района, в случае достижения ими в массе средней производительности труда, соответствующей данному уровню оплаты. Раскладка этого потребного фонда между предприятиями, вырабатывающими продукты, годные для обмена, не требует подробного выяснения.

Наконец, последний вопрос, связанный с образованием обменного фонда: как расчитывать заработную плату при наличии обменного фонда и как увязать этот расчет с распла-

той предметами, полученными путем реализации обменного фонда.

С точки зрения всего изложенного, совершенно безразлично, какова будет предметная сущность той натуральной оплаты труда, которая выдается рабочим: будет ли она производиться «изделиями собственного производства», предметами, изъятыми из соседней фабрики для образования обменного фонда, продовольственными продуктами, прибывшими по ордерам Комирода или Центросоюза, или прямо с ближайшего «вольного» рынка. Система распределения заработной платы совершенно не зависит от средства оплаты. Но, конечно, в случае составления обменного фонда самый механизм расплаты упрощается: рабочий, которому записана его «реальная» заработная плата в книжке, может получить за нее товар немедленно в заводском кооперативе. Уже дело кооператива во-время обменять товарный фонд в его первичной форме на предметы продовольствия и широкого потребления. Не успел кооператив произвести обмен рабочий может получить свою заработную плату в наличных продуктах. Конечно, так как наличные продукты, т.-е. продукты собственного производства, не всегда удобны для употребления и, во всяком случае, не в количестве, равноценном заработной плате (кому., напр., улыбается «съесть» или «промыть» фунт мыла в день?), а обмен вырабатываемых продуктов менее всего выгоден для рабочих на месте их производства и в форме индивидуальной торговли, то рано или поздно Правление кооператива будет рабочими сменено и будут поставлены другие люди, которые сумеют во-время обменивать товары кооператива. Но самая схема реализации заработной платы от этого не изменится.

При создании обменного фонда расчет с отдельными рабочими ничуть не меняется по сравнению с тем случаем, если мы имеем дело с предметами потребления, полученными в качестве продуктового фонда предприятия. В этом случае обменный фонд играет только промежуточную роль между двумя, вполне эквивалентными, величинами: производительность предприятия—продуктовый фонд, обменный же фонд поочередно замещает то одну, то другую из этих величин, будучи сам по себе равен им обоим порознь. Он замещает продуктовый фонд, покуда последнего еще нет в предприятии, и служит средством расчета заработной платы с рабочими: он замещает собою понятие производительности труда и слу-

жит средством измерения продуктового фонда, когда соответствующие предметы поступили в результате обмена на сельскохозяйственные предметы на предприятие.

Но так как обменный фонд уже сослужил свою роль расчета с рабочими и в расчетных книжках последних уже записано, на какую сумму они могут получить товаров в кооперативном магазине, то продуктовый фонд уже не играет никакой роли в смысле расчета с рабочими. Он поступает прямо из вагонов или баржи в магазин кооператива и превращается в простой благочестивый кооперативный товар. Рабочий или его супруга являются в любой кооперативный магазин данной местности, пред'являют расчетную книжку и получают соответствующее количество товара, как в старое доброе время любой покупатель, при чем ни потребитель, ни товар не знают, что, не будь на свете обменного фонда, один из них был бы кредитором предприятия, а другой орудием *расплаты*.

ГЛАВА VI.

Ответы на возражения.

Согласятся ли рабочие на введение такой системы? — Отзывы рабочих организаций. — Можно ли сразу провести систему снабжения в порядке заработной платы для всех отраслей народного хозяйства? — «Концентрация» промышленности в предложениях ВСНХ. — Освобождение части труд-мобилизованных рабочих. — Постановка опытов коллективного снабжения и отношение рабочих к этим опытам. — Требует ли «коллективное снабжение» сокращения промышленности? — Планы сокращения и планы концентрации промышленности. — Не сокращение, а расширение производительных сил в стране. — О денежном тарифе заработной платы. — Военно-крепостная эпоха в оплате труда и ее ликвидация.

В заключение нам хотелось бы рассмотреть некоторые наиболее существенные возражения, которые могли бы быть выставлены против изложенной системы заработной платы. Часть этих возражений имеет чисто практический интерес и приводилась автору этих строк лицами, склонными признать целесообразность принципа введения снабжения в заработную плату, но останавливающимися перед трудностями про-

ведения ее в жизнь: другая часть имеет обще-политический, принципиальный характер и апеллирует к чистоте «коммунистических принципов». Рассмотрим эти возражения, одно за другим, в последовательном порядке:

А. Согласятся ли рабочие на введение такой системы?

Странно, что этот вопрос мне приходилось слышать одновременно как от партийных работников, стремящихся учесть настроение в рабочих массах, так и со стороны некоторых инженеров, работающих в наших центральных организациях. В многочисленных беседах с местными работниками, стоящими во главе заводских управлений, мне не задавали подобного вопроса. «У нас рабочие подготовлены к проведению этой системы», сказал мне директор Сормовских заводов, т. *Чернов* (коммунист рабочий). Тов. *Межлаук* директор Петровских заводов (в Донбассе), взявшийся проводить эту систему на вверенных ему заводах, точно также не опасается осложнений с рабочими. В Нижнем-Новгороде эта система проводилась на одной из фабрик Губкожа. Я имел возможность посетить это предприятие и не нашел осложнений с рабочими (в начале июня 1921 г.). В марте 1921 года после митинга на заводе «Руссо-Балт» (в Филях, под Москвой) массовики - рабочие доказывали мне вред порядка так - наз. «бронированного снабжения», по которому самый добросовестный рабочий и «лодырь» получают равное вознаграждение. Нужно заметить, что Русско-Балтийский завод сам принадлежит к числу забронированных и рабочими, следоват., не могло руководить чувство зависти.

По каким причинам рабочие могли бы протестовать против введения этой системы? Поскольку для предприятия выделяется известный фонд заработной платы, оплачивающий производительность последнего, независимо от числа занятых рабочих, увеличение производительности возможно только благодаря улучшению организации труда; об этом говорилось выше. Качество выигрывает за счет количества. Стало быть, та часть рабочих, которая может стать опорой улучшенного качества работы, во всяком случае, вряд ли будет протестовать против этой системы, так как она именно в первую голову получит реальное вознаграждение (и, при том, повышенное) за свой труд. Можно ожидать протестов от другой части рабочих, менее работоспособных, не составляющих

основного ядра предприятия и, отчасти, висящих, иногда гирей на ногах последнего.

Я отнюдь не хочу чем-либо умалять ни политического достоинства, ни технических качеств этой части рабочих. Напротив, присматриваясь к составному элементу этой части нашей рабочей массы и из бесед на целом ряде предприятий, я убедился в том, что это люди, которых судьба поставила не на свое место и которые, поэтому, волей-неволей на данном месте задерживают прогрессивное развитие того целого, часть которого они составляют, т.-е. предприятия. Сюда относится в первую голову громадная масса наших *труд-мобилизованных людей*. Брошенные на данное предприятие без какого-либо технического отбора и сортировки, они представляют собою механически прикрепленный к коренной рабочей массе предприятия аггрегат. Именно, весь наш опыт труд-мобилизации показал колоссальное несовершенство этой операции с точки зрения производственного эффекта.

Само собою разумеется, здесь не место подробно останавливаться на вопросе о трудмобилизациях с точки зрения технически-целесообразного использования рабочей силы. Однако, вряд ли кто будет оспаривать, что именно мобилизованная по трудовой повинности на фабрики и заводы масса оказалась наименее производительной, чувствовала себя все время не на своем месте и, пожалуй, вследствие этого, оказалась и политически менее устойчивой. Если бы в какой-либо фабрике или на заводе, вследствие введения снабжения в заработную плату, повысилась производительность труда и оказалось возможным или необходимым произвести соответствующее сокращение штатов, я рекомендовал бы начать освобождение рабочих именно с этой части, для которой пребывание на заводе—обуза и которая для завода оказалась ненужною, почти исключительно вследствие нашего неумения правильно организовать *труд*.

Нам придется еще встретиться с вопросом о трудмобилизованных в дальнейшем. Посмотрим теперь, как же относятся рабочие массы на местах к этой системе оплаты.

Я уже указывал выше, что идея, изложенная в этой брошюре, была обрисована мною в опубликованном докладе Президиуму и Пленуму ВЦСПС: «Массовое натуральное премирование». Эти центральные организации до мая 1921 г. не дали определенного ответа на поставленные в докладе

вопросы и не выявили своего к ним отношения. Но вот что произошло за это время на *местах*.

Петроградское общегородское беспартийное совещание рабочих, имевшее место в начале апреля 1921 г., принимает резолюцию «о тарифе, натурпремировании и трудовом пайке», в которой находим следующие положения:

«2. Наиболее лучшим средством восстановления промышленности является введение массового натурального премирования во всех предприятиях и учреждениях, как продуктами питания, так и предметами первой необходимости (обувь, одежда, посуда, домашний инвентарь и пр.).»

«4. Массовое натуральное премирование в настоящий момент может быть проведено только *за счет так-называемого трудового пайка* (курсив мой. — А. Г.), который в настоящее время отпускается на то или иное предприятие или учреждение и должно выразиться в следующем виде:

а) Как первая ступень развития натуральной оплаты, должно быть установлено, что то количество продовольствия и предметов первой необходимости, которое отпускается предприятию или учреждению, за таковым бронируется (закрепляется) и отпускается за выполнение определенных производственных или административных заданий вне зависимости от того, какое количество работников будет выполнять это задание (если справятся с меньшим количеством рабочей силы, следовательно на каждого участника придется большее количество продуктов).

б) В случае освобождения рабочей силы в данном предприятии, она переводится на работы, в которых рабочей силы недостаточно (по соответствующим требованиям).

в) В виду имеющихся нареканий на неправильное распределение продовольствия из центра, необходимо поставить так, чтобы полагающийся фонд продовольствия, фабрично-заводские органы или учреждения распределяли его среди участников производства по местному усмотрению, руководствуясь, однако, тем соображением, что кто больше и лучше работает, больше и получает.

г) Отпускаемый фонд продовольствия предприятию или учреждению идет только на работающих в нем; работники, почему-либо не участвовавшие в производстве, получать из этого фонда могут только по особым постановлениям делегатских и общих собраний работников данного предприятия или учреждения.

д) Работники, находящиеся в отпуску по декрету или по болезни, а также лечащиеся по амбулаторному листку (дома или в больнице), а также находящиеся в домах отдыха и санаториях, снабжаются государством из особого фонда, отпускаемого предприятию или учреждению».

Эта формулировка не допускает никаких сомнений: речь идет именно о том, что было изложено в «Массовом натуральном премировании» и что излагается здесь. Нужно откровенно признать, что резолюция Петроградского совещания идет гораздо дальше в практической постановке вопроса, чем упоминавшийся выше доклад Президиуму ВЦСПС, ибо в докладе была дана только общая схема, а в этих цитатах резолюции беспартийных массовиков мы находим детальные ответы на ряд вопросов, которые уже значительно позднее ставились нам выдающимися партийными товарищами и центровиками-инженерами *): насколько детально обсуждался на совещании этот вопрос, видно из текста § 6 этой резолюции, где говорится:

«§ 6. Так как увеличение производительности до нормальных размеров возможно только при повышенных нормах натурального премирования, необходимо создать ряд условий, при которых нормы натурального премирования могут быть повышены. Некоторыми из таких условий являются:

а) Использование значительной части продуктов и предметов потребления, закупаемых за границей, в фонд натурального премирования.

б) Отмена всякого рода ведомственных пайков и системы самоснабжения продуктами собственного производства (в том числе и «провизионки» для железнодорожников) и обращение всего этого в фонд натурпремирования, как данного производства, так и других».

И § 10: «Для детальной разработки всех затронутых вопросов совещание считает необходимым усилить Отделы Нормирования Труда, выделив для этого до 60-ти делегатов, которые разбиваются по Союзам и Совету Союзов и о своей работе отчитываются перед своими выборщиками».

Мне кажется, что эти формулировки совершенно не дают возможности предполагать, что резолюция принималась наспех, или что люди, обсуждавшие этот вопрос, не представляли себе всех выводов из принятых положений.

---

*) Упоминаемое беспартийное питерское совещание продолжалось 11 дней и в общем прошло под полным идейным руководством нашей партии.

В другом конце нашей необ'ятной страны—в гор. Краснодаре—работал от 3-го до 7-го мая 1921 г. 2-й областной Кубано-Черноморский С'езд Профессиональных Союзов. На С'езде присутствовало 274 делегата с решающими голосами. Из них 193 коммуниста и 81 беспартийный. Читаем резолюцию по тарифному вопросу (опубл. в «Бюлл. 2-го Обл. Куб.-Чер. С'езда Проф. Союзов». стр. 2)и находим следующие строки:

«8. Опыт установившегося снабжения, совершенно не связанного с производительностью труда и в этом отношении сходного с повременной (поденной. месячной) оплатой труда, в большинстве случаев нами уже изжитой. заставляет нас признать установившиеся порядок и формы снабжения (пайковая гарантия) не состоятельными и нуждающимися в коренном изменении».

«9. Основным моментом этого изменения явится превращение всего пайкового довольствия. вместе с существующим ныне натурпремированием, в натуральную поощрительную систему оплаты труда. Скала премии и норма имеют быть разработаны особо в связи с продовольственными ресcурсами Республики. причем *максимум довольствия должен соответствовать исключительно максимуму производительности*» (курсив в оригинале.—А. Г.).

Насколько внимательно отнесся к этому делу Куб.-Чер. С'езд. видно хотя бы из того. что он. учитывая восстановление товарообмена, вполне правильно связал вопрос распределения заработной платы с вопросом образования обменного фонда. причем (любопытно отметить) и он признал неправильной формулировку § 2 декрета С. Н. К. от 7/IV 1921 г. о натурпремировании.

7-я Скопинская Уездная Конференция Профсоюзов 11-го мая 1921 г. тоже обсуждала этот вопрос. В большой резолюции. вынесенной по этому поводу, мы находим более или менее детальное изложение системы оплаты причитающимися пайками. Приведем только места наиболее интересные с точки зрения психологии масс и их делегатов. голосовавших за эту резолюцию. Последняя составлена в вопросах и ответах. Места наиболее интересные:

Вопрос. Каким же образом можно привлечь к участию в распределении рабочей силы всю массу рабочих и служащих?

Ответ. Нужно снабжение рабочих и служащих как денежными знаками. так и натурой производить не по тарифным ставкам. не в форме пайков. т.-е. отказаться от системы

персональной расплаты и перейти к системе расплаты коллективной (ст. в «Правде» т. *Чубарова* от 22/IV и т. *Ларина* от 4 и 5/V), т.-е. иметь дело с целыми предприятиями и платить им в форме сдельной платы за исполнение определенной работы определенного задания, а там, где можно, то просто за единицу произведенного продукта, независимо от того, каким количеством рабочих или служащих работа, задание или единица продукта будет сделана.

Вопрос. Какие преимущества будет иметь система коллективной расплаты перед системой персональных *ставок*?

Ответ. 1). Каждый рабочий и служащий будет заинтересован в том, чтобы в группе трудящихся, выполняющих однородную с ним работу, не было людей лишних и плохо выполняющих свои обязанности.

2) Каждый рабочий и служащий будет заинтересован в том, чтобы в предприятии не было лишних групп.

3) Каждый рабочий и служащий будет заинтересован в благополучии всех отраслей народного хозяйства, т. к. от их состояния будет зависеть количество продуктов, которое ему будет выдаваться за выполнение того или иного задания.

6) Повышение заработной платы и наличность освободившейся рабочей силы дадут возможность находить рабочую силу без посредства принуждения, и т. д.

Имеется надпись: «Все эти положения делегатам Конференции поручено защищать на 4-м Всероссийском Съезде Профсоюзов». Несмотря на несомненную неточность некоторых формулировок этой резолюции (в частности, совершенно неправильно противопоставление защищаемой системы, как «коллективной»—индивидуальной расплате), ее основная мысль вполне ясна и правильна.

Но довольно приводить выдержки из других аналогичных постановлений и резолюций. Общее направление мысли рабочей массы достаточно ясно и из приведенных цитат. Рабочий не чувствует и не хочет чувствовать себя опекаемым государственной властью. Он не боится даже увольнения из предприятия тех лиц, которые к предприятию приспособиться не могут и которые, быть может, принесут большую пользу у сохи или в других отраслях труда. До тех пор, пока мы не выучились аппаратом государственной власти отбирать работников по принципу их технической приспособленности, не нужно искусственно задерживать в предприятии тех лиц, которые оттуда уйти хотят и которым уйти оттуда нужно.

Рабочие не против системы частично-натуральной оплаты труда, ибо она раскрывает перед ними все возможности проявления инициативы и, возлагая на них ответственность, проявивших последнюю соответственно вознаграждает.

Б. Можно ли сразу провести систему снабжения в порядке заработной платы для всех отраслей народного хозяйства?

Вопрос, который задают довольно часто. Те т.т., которые задают такой вопрос, имеют в виду не столько деловые соображения, сколько политические. Если мы не в состоянии провести эту систему сразу во всех отраслях промышленности и будем проводить ее только в некоторых предприятиях, то вследствие того, что на этих предприятиях положение рабочих значительно улучшится, не вызовем ли мы нареканий со стороны рабочих остальных предприятий? Не будет ли посеяна рознь в среде пролетариата?

Все эти сомнения в значительной мере напоминают те рассуждения, которые цитированы выше из «Коммуниста» 1918 г. Только тогда гораздо решительнее говорилось и в более обобщенной форме насчет того, что нельзя-де с дьяволом бороться с помощью Вельзевула. Всякая поощрительная система оплаты труда рассматривалась, как орудие Вельзевула, и от него неистово открещивались. В настоящее время, после большого опыта, те же соображения высказываются в гораздо более мягкой форме.

Если бы оказалось возможным немедленное введение всего снабжения в заработную плату, мы бы против этого ничуть не возражали. Выше было сказано, что наша промышленность должна покоиться на некотором среднем уровне заработной платы, при чем этот средний уровень должен быть выше нынешнего. При постановке вопроса о способах распределения наших материальных ресурсов указывалось, что если в пассиве (выражаясь, несомненно, устарелым языком) государственного баланса будет показано количество расходуемых средств потребления, то в активе должно быть не число едоков, а количество работы, на производство которой государственная власть предполагает израсходовать эти средства. Очень возможно, что при установлении количества лиц, производящих эту работу, выяснится, что оно меньше наличного числа рабочих. Во всяком случае, на основании расспросов руководителей отдельных предприятий, дей-

ствительно выяснятся возможность такого сокращения. Т. *Ларин* уже приводил в одной из своих статей заявление руководителя Главлескома тов. *Данишевского*, в котором предполагается возможным сокращение числа сотрудников Главлескома с 2500 ч. до 800—900 ч. Я имел возможность беседовать с директорами некоторых заводов, которые сообщили мне, что при переходе от «экстенсивного использования рабочей силы к интенсивному», т.-е. при введении снабжения в заработную плату, возможно сокращение числа рабочих в пределах от 15 до 50%, в зависимости от характера предприятия.

На основании всех этих сведений, касающихся частных случаев, можно предполагать, что и в общем государственном балансе число едоков превышает число лиц, способных произвести работу однородного масштаба. Но ведь эти едоки-то все-таки рабочие. Если государственная власть их откажется содержать, они будут предоставлены сами себе. Не явится ли это непреодолимым препятствием к проведению системы снабжения в порядке заработка в жизнь?

Мне представляется, что это препятствие не является непреодолимым. Конечно, было бы неправильным сразу в один прекрасный день об'явить очень многим рабочим, что они свободны от заводских работ, не подсчитав заранее количества освобождаемых рабочих. Декларирование сокращения числа рабочих совершенно излишне и практически вредно: ибо в этом случае рабочий заранее не знает, кого коснется это грядущее сокращение числа занятых в предприятии лиц. Мы имеем образец такого легкого отношения к вопросу о сокращении числа рабочих рук в тезисах тов. *Милютина*: «Хозяйственная политика в связи с продналогом», представленных 4-му С'езду СНХ. Во 2-м пункте отдела «Национализированная промышленность» находим следующие безапелляционные заявления: «Количество рабочих и служащих необходимо сократить, одновременно улучшив снабжение остающихся работать. Для этого необходимо произвести наибольшую концентрацию производства, что даст возможность не только сократить количество рабочих, но и произвести экономию топлива и энергии» *). В этом предложении все очень хорошо, за исключением вопросов о том, *как* сократить количество рабочих, *как* улучшить снабжение остальных рабочих и *как* произвести концентрацию производства. Кажется,

*) См. „Бюллетень IV Всер. С'езда СНХ" № 1 от 17/V 1921 г., стр. 5.

наш ВСНХ по истечении 3-х лет. прошедших под знаком концентрации, улучшений и сокращений, мог бы попытаться более практически осветить эти простые, но «проклятые» вопросы.

Делать заявления, аналогичные только-что цитированному, значит сеять тревогу безо всякой причины. На деле при введении снабжения в заработную плату, если потребуется сокращение числа рабочих. оно должно будет производиться постепенным путем. Самую систему не нужно вводить сразу и повсеместно. а сперва в тех районах, где освобождающаяся рабочая сила может найти себе немедленное применение в сельском хозяйстве, кустарной или ремесленной промышленности и у частных предпринимателей. Именно наличием последних отчасти облегчается проблема сокращения количества рабочих, а не концентрации производства, о которой говорить без технического обоснования нельзя. Более того, количеством работы, которую могут произвести рабочие, оплачиваемые государством, определяются пределы (границы) между советской, национализированной промышленностью и частно-предпринимательской. Но, поскольку последняя у нас развита еще очень слабо и представляет собой ничтожный резервуар поглощения рабочей силы, нам нет надобности расчитывать особенно сильно на уход освобождаемых нами, вследствие интенсификации труда, рабочих в этом направлении.

Другое, не менее важное соображение, которое нам необходимо иметь в виду—это вопрос о труд-мобилизованных. Вспомним, что за один 20 год мобилизовано по трудовой повинности, примерно, полмиллиона человек, не считая командированных на уборочные работы в Сибирь. Тут мы имеем громадную армию людей, из которой подавляющая масса тесно связана с деревней и может быть последней сравнительно безболезненно всосана. Сокращение числа рабочих, занятых в промышленности, поскольку оно коснется этой части пролетариата, пройдет совершенно безболезненно для коренной рабочей массы.

Сопоставление проблемы роспуска труд-мобилизаванных с отпуском части рабочих в частно-предпринимательскую промышленность открывает подход, с одной стороны, к регулированию построенной на капиталистических началах промышленности и к совершенно новым способам распределения рабочей силы, базирующейся не столько на массовом

привлечении к труду, сколько на массовом *отборе* работников с точки зрения их технической приспособленности к той или иной работе. Оба эти вопроса выходят за пределы обсуждаемой темы.

Все эти соображения показывают, что, если не следует настаивать на немедленном поголовном проведении системы снабжения в порядке заработной платы, то не следует также преуменьшать массового характера опытов, производимых в этом отношении. В особенности будучи подготовлены и связаны с вопросами распределения рабочей силы, эти опыты могут быть проведены с полной надеждой на успех.

Наконец, приведенное выше возражение, касающееся недовольства рабочих тех предприятий, на которых эта система не проводится, не выдерживает никакой критики. Особенно любопытно сопоставить этот довод с другим, тоже выставляемым противниками рекомендуемой здесь системы: систему не следует проводить, п. ч. еще не было опытов в этом отношении, нужно сперва произвести опыты.

Вряд ли можно возражать против постановки опытов для проверки любого предложения, но постановка опытов и предполагает, что только на некоторых предприятиях будет проводиться эта система, а на всех прочих будут применяться старые методы оплаты труда. Стало быть, постановка опытов необходимо требует отбора некоторых групп рабочих из общей рабочей массы. Не думают ли «сторонники опытов» утаить это большое шило в мешке и «промолчать» применение опытов? Практика показала, что всякое улучшение положения рабочих в том или ином предприятии становится известно рабочим других предприятий далеко за пределами губернии с быстротой, за которой современной информации «центров» не угнаться.

Если бы Советская власть задумала остановиться перед соображением о выделении, по крайней мере, на время части рабочих в лучшее положение, чем то, в котором находятся другие, ей пришлось бы отказаться от сдачи предприятий в концессионное использование, т. к. весьма вероятно, что некоторые концессионеры сумеют поставить привлеченных ими рабочих в сравнительно лучшие условия. Советской власти пришлось бы отказаться от привлечения квалифицированных рабочих и техников из-за границы, от сдачи предприятий в аренду кооперативам, артелям и пр., ибо во всех этих случаях одинаково возможно значительное повышение

заработной платы привлеченных из-за рубежа работников, кооператоров и пр.

На деле, однако, рабочие гораздо быстрее усваивают себе полезность тех или иных мероприятий с общегосударственной точки зрения, чем кое-какие наши «государственные деятели». Хорошо поставленный опыт, из которого можно без труда сделать все выводы об обязанностях предприятия, с одной стороны, и о получаемом его рабочими вознаграждении, с другой стороны, вызывает среди окружающих рабочих не отрицательное отношение к данному предприятию а на против стремление провести данную систему и у себя. Все работники с мест подтвердят это положение. Таким образом, производство опытов является могучим фактором агитации *за эту систему, а не против нее.*

В. Снабжение в порядке оплаты требует сокращения промышленности.

Этот вопрос имеет некоторое сродство с тем аргументом против системы снабжения в порядке заработка, который указывает на якобы недостаточность средств потребления на оплаты всех ныне занятых рабочих, ввиду возрастания среднего заработка рабочего вследствие повышения производительности. Мы видели выше, что постановка вопроса о содержании едоков нам совершенно чужда. По нашей системе мы стремимся повысить производительность промышленности посредством интенсифицированной работы и лучшей организации труда. При этом возможно сокращениее числа едоков.

Но, коль скоро общим для всех лиц, не усвоивших себе принципа излагаемого зесь способа оплаты трудя, взглядом является ставка на количество рабочий силы, они из сокращения числа рабочих делают необходимый вывод о сокращении промышленности. Раз предприятие, так сакзать, твердо сцеплено с количеством рабочих (в сознании наших противников), всякое сокращение последнего, естественно, означает разрушение предприятия, приостановку его работы. Но так как невозможность «гарантированного» снабжения всех занятых в промышленности рабочих стало очевидным даже для экономических слепых людей, то вместо речей о «сокрщении промышленности» стали вставлять словечко «концентрация» промышленности. Мы видели выше, как играет этим словом т. *Милютин*. Т. *Ногин* нечаянно высказывает главную мысль,

положенную в основу «концентрации». Он говорит так: «...необходимо, чтобы этот гарантированный паек имел не только максимальную, но и минимальную норму, ниже которой снабжение никоим образом (!) не должно опускаться. Если же рессурсы государства таковы, что снабжение даже в минимальной норме произведено быть не может, то предприятие должно быть остановлено *его управляющими органами*» *).

Вся эта фраза от начала до конца является образцом безответственности. Именно двухлетняя практика Комиссии по рабочему снабжению показывает, что «минимальная гарантированная» норма неоднократно падала до нуля при просвещенном покровительстве т. Ногина. С другой стороны, нигде столь ясно не выступает потребительски-уравнительная точка зрения, как в заявлении, что предприятие должно быть остановлено, раз не обеспечено все количество едоков, к нему приписанных.

В этом заявлении мы видим сущность «сокращения» и «концентрации» промышленности. Само собою разумеется, никакая концентрация производства не предполагается. Для того, чтобы в России произвести хоть частично техническую концентрацию производства, нужно прежде всего иметь *некий план такой концентрации*. Дал ли тов. *Милютин* хоть намек на существование такого плана? Как он думает произвести концентрацию производства? Каковы принципы технической реорганизации «остающихся работать с полной нагрузкой» предприятий? Если у нас из всей нашей металлургической промышленности работают самые отсталые заводы—Выксунский и Кулебакский, а остальные бездействуют, то как предполагает «концентрировать» эту несомненно убыточную отрасль производства? Ни одного членораздельного звука по этому поводу мы, к сожалению, из доклада тов. *Милютина* не извлекаем.

Поскольку отсутствует план концентрации производства, постольку, несомненно, мы имеем дело с бессознательным опусканием рук, с курсом на *сокращение*, а не концентрацию производства. Я утверждаю, что концентрация производства в 1921 г.—концентрированная утопия. Как всякая утопия, и эта утопия реакционна; ибо, практически, она дает дальнейшее сжатие производительных сил страны, понижение ее продуктивности.

---

*) «Бюллетень IV С'езда СНХ» № 7, стр. 6.

Между тем, с нашей точки зрения, нужно говорить не о сокращении промышленности, а об ее расширении. Вся основная цель настоящей брошюры заключается в том, чтобы доказать читателю, что ближайшая задача экономической политики нашей власти заключается в расширении производительности промышленности, путем улучшения организации труда и интенсификации работы. Я был бы вполне удовлетворен, если бы читатель нашел метод оплаты, излагаемый мною здесь, достойным применения.

Нужно ли нам производить концентрацию производства? В данном случае речь идет о доподлинной, технической, а не бутафорской, «тезисной» концентрации. Конечно, никогда не мешает выделять лучшие предприятия из группы однородных, наиболее совершенных в техническом отношении, и приспособлять их также и к тем работам, которые с большей затратой сил производились до того на остальных заводах. Это — азбука политической экономии. Но фактическая концентрация может быть произведена шаг за шагом, лишь в результате многочисленных актов опыта и как следствие некоторого наметившегося экономического процесса в развитии самих предприятий. Если из трех заводов, имеющих в своем распоряжении продуктовые фонды и находящихся в смысле обеспечения топливом и сырьем в равных условиях,—одно дало более высокую производительность, нежели в предыдущем месяце или периоде, второе осталось на прежнем уровне, а третье более низкую, то перед нами на-лицо результат того, что на рабочем языке называется «пробой». Одно предприятие выдержало «пробу» хорошо, ему можно оказать дальнейшее покровительство, усилить его новым техническим оборудованием и пр.; второе сдало пробу удовлетворительно — с ним нужно быть осторожней, погодить с реорганизациями, дать еще раз пробу; третье не выдержало пробу — в брак (если на-лицо нет каких-либо случайных обстоятельств, что было уже оговорено выше). Тут «концентрация» производства подталкивается развертыванием производства предприятия, приобретает естественную базу и *характер закона экономического развития*. Она идет в уровень с опытом, не опережая и не форсируя его. Концентрация производства в связи с системой продуктовых фондов есть не что иное, по моему мнению, как отбор предприятий на основе их естественной (т.-е. технической и экономической) приспособленности. Не грубо уравнительное поддерживание всех предприятий и не «кон-

центрация» на принципе кастрации промышленности, сводящиеся на деле к постоянной «торговле» с Главками и ведомствами на предмет отпуска им средств, а отбор выдающихся предприятий, сумевших применить улучшенную организацию труда в настоящее время. Принцип отбора, применяемый по отношению к рабочим системой обеспечения предметами потребления в порядке заработной платы, должен восходить и вверх к целым предприятиям.

Г. Не нарушается ли система денежных тарифов заработной платы введением снабжения в оплату труда?

Система тарифов заработной платы в России характеризуется тем, что она не только устанавливает минимум оплаты (минимальная тарифная ставка) и высший предел оплаты (максимальная тарифная ставка), но в промежутке между ними пытается установить целую скалу градации оплаты труда. Так, напр., по нынешним тарифам действует «сетка» в 35 разрядов, из которых каждый предусматривает особый вид квалификации труда. Кроме этих 35 разрядов есть еще специальный тариф оплаты так-наз. «специалистов», т.-е. лиц, качество работы которых не поддается об'ективной квалификации. От современного «советизированного» завода требуется, чтобы он не только «соблюдал» минимум заработной платы, но и оплачивал весь свой рабочий персонал согласно разрядов, установленных тарифным положением. В предприятии проделывается довольно большая работа по установлению тарифного разряда, соответствующего профессии каждого работника. При нынешних условиях ничтожной заработной платы тарифные инстанции наблюдают почти исключительно за тем, чтобы предприятие не платило своим работникам больше, чем полагается по тарифу.

Наши премиальные системы имеют столь же определенно выраженный ограничительный характер. Они воспрещают превышение поощрительного приработка сверх основной тарифной ставки от 200 до 400% в зависимости от характера предприятия. Те, которые знакомы с тарифной практикой, знают, что вся она целиком построена на принципе ограничения приработка известным пределом.

Чем об'ясняется ограничительный характер нашей политики заработной платы? На наш взгляд, она отразила в себе всю эпоху «военно-коммунистического» хозяйства, пережитую

зами во время гражданской войны. В течение трех лет Советская Россия представляла собою осажденную крепость, в которой сравнительно многочисленное население вынуждено было содержать себя чрезвычайно ничтожными рессурсами. Изменение линии фронта и непостоянство в деятельности всех отраслей народного хозяйства совершенно связывали хозяйственную инициативу населения. Как всегда в таких случаях, когда предметов потребления мало, едоков много и сокращение их числа невозможно из-за военной блокады, государство перешло на крепостной рацион. Между прочим, кстати упомянуть здесь, что карточная система распределения, завезенная к нам из Германии, является также чистейшим продуктом «военно-социалистического» крепостного режима.

В политике денежной заработной платы мы находим более или менее правильное отражение военно-крепостного режима. Поскольку рессурсов потребления мало, а потребителей слишком много, задача тарифной политики сводилась объективно, независимо от доброй воли ее руководителей, к ограничению потребительских способностей населения. Самым непосредственным, простым средством проведения ограничения в потреблении является всеобщее уравнение доходов. По отношению к рабочему классу это будет всеобщее уравнение заработной платы. Отсюда становится понятной та основная черта политики заработной платы, которая красной нитью проходит через все три года тарифной работы: упорная и зачастую мелочная борьба против увеличенных выплат, превышающих тарифные нормы. Но так как абсолютное уравнение оплаты труда всех профессий совершенно невозможно с технической точки зрения и привело бы при настоящих условиях к окончательному развалу производства, то с целью примирения тенденции уравнительности с требованиями технической квалификации труда и создана была детальная сетка тарифных разрядов; а поощрительные системы оплаты ограничиваются 200—300% сверх тарифной ставки.

Переход от осадно-крепостного образа жизни к мирному снимает с нас обязательства по содержанию «едоков». Все основные методы государственного регулирования потребления изменяются до чрезвычайности. Государству, становящемуся на точку зрения рационалистической организации производства, совершенно нет надобности вмешиваться в детали построения заработной платы внутри предприятия, ибо, в конечном счете, это можно заявить со всей категоричностью,

построение заработной платы внутри предприятия есть техническая проблема. Вмешательство государства может идти лишь в меру необходимой помощи для разрешения этой проблемы.

Таким образом, и в области денежной заработной платы нужно высказаться за предоставление значительно большей самостоятельности управлениям предприятий и учреждений. Можно, аналогично созданию продуктового фонда заработной платы, предоставлять предприятиям и денежные фонды, которыми они бы пользовались на основаниях, равных описанным выше и относящихся к продуктовым фондам. При определении среднего размера заработной платы, на которую опирается народное хозяйство у нас, денежные знаки вошли бы, как один из составных ее элементов.

Государственная власть заинтересована не в том, чтобы в предприятиях соблюдались тарифные нормы, зачастую мертвые и не приносящие никакой пользы с точки зрения развития производительности труда, а лишь в том, чтобы заработки трудящихся *не падали ниже известного уровня*, обеспечить который предоставляется возможным по наличию в стране ресурсов предметов потребления. Но стремление к повышению минимума заработной платы выражает собою общую тенденцию к улучшению благосостояния населения, не противоречащую интересам технической целесообразности в установлении тех или иных систем заработной платы.

Для того, чтобы кончить с вопросом о судьбах тарифов денежной заработной платы, укажем еще вкратце, что на ближайший период реальная заработная плата сложится, по всей вероятности, все-таки значительно более уравнительно, чем это могло бы быть в менее истощенной, в смысле материальных ресурсов, стране. Так как запасы предметов роскоши и комфорта в стране совершенно ничтожны и могут быть сброшены со счетов, а предметы культурного потребления (зрелища, книги и т. п.) имеются в значительно меньшем количестве, нежели трудящихся, то главными предметами снабжения в порядке заработной платы останутся на ближайший период предметы первой необходимости и домашнего обихода. А потребление этих вещей имеет свой естественный предел, однородный, как известно, почти во всех слоях населения.

Д. Оплата наименьшей производительности, простоя и безработных.

Мне очень часто задавали вопрос: будет ли все-таки сохранен при излагаемой системе «хоть какой-нибудь основной паек»? Неужели,—говорят многие товарищи,—если какой либо рабочий не выработает своей минимальной нормы производительности, он так-таки никакого пайка и не получит? Ушам не верится.

Между тем, дело обстоит именно так. Лицо, которое проявит полную небрежность в работе и производительность которого вследствие этого будет равна нулю, никакого пайка не получит. Невероятно, но факт.

Слепое убеждение, что должен быть какой-то «основной паек», инерция карточной системы пайкового подушевого довольствия превратилась уже в пайковый фетишизм. Из пайка сделали фетиша, божка, и душа верующего не может себе представить: какая такая может существовать система распределения без этого излюбленного божка, с которым связано столько воспоминаний?

На деле, никакого гарантированного основного пайка никогда в России не было. Политика декларированного основного, минимального, твердого, ударного и пр. пустозвонных наименований пайков — есть страусовая политика, прячущая взгляд за ширмой, чтоб не видеть действительности. Теперь пора эту действительность раскрыть.

Само собою разумеется, производительность работника, как бы она низка ни была, зачитывается ему в плюс и записывается в расчетную книжку. По истечении платежного периода такой рабочий может получить причитающуюся ему заработную плату из продуктового фонда на равных основаниях с прочими работниками. Разница в заработной плате будет, конечно, количественная.

За один, какой-либо слишком маленький период (напр., за день или за час) такому работнику, быть может, действительно, будет причитаться такая ничтожная дробная величина, что, задумай он ее реализовать, ему и получить-то нечего было бы. Весь священный трепет сторонников «гарантированного» пайка и сводится к тому, что они не могут себе представить, чтобы рабочий, давший хотя бы даже нулевую производительность (или почти такую), не получил ничего от государства. «Раз ты называешься рабочим, ты должен полу-

чать от власти хлеб — за одно название» — вот объективно (т.-е. независимо от внутреннего желания) взгляд, который ими пропагандируется. Эта паразитическая идеология терпит полный крах при нашей постановке вопроса.

Совершенно иначе обстоит вопрос относительно оплаты при случаях простоя предприятия и безработицы. Конечно, и сами-то простои станут значительно реже при применении лучшей организации труда, связанной с введением снабжения в заработную плату. Тем более редки станут случаи простоя, если принцип обеспечения предприятия фондами и дальнейшей его ответственности за их использование распространить и на распределение топлива и основных сырьевых материалов.

Но поскольку речь еще может идти о простоях, т.-е. о полных или частичных остановах предприятия на совершенно непродолжительные сроки, вряд ли можно требовать, чтобы предприятие немедленно увольняло своих рабочих. Эти рабочие потребуются ему через 2—3 дня, а иной раз и даже через несколько часов. Полное лишение предметов потребления рабочих, совершенно не понижавших своей производительности, повлекло бы за собою лишь падение реальной заработной платы ниже того минимума, который устанавливается государством для трудящихся и о котором упомянуто выше. Поэтому вполне допустимо обеспечение рабочих в случаях простоя предприятий основным минимальным продовольственным пайком.

Обеспечение безработных, собственно говоря, не относится к вопросам заработной платы, а к проблеме социального обеспечения. С точки зрения изложенных здесь способов оплаты, мы не находим возражений против помощи натурой безработным. Размер пайкового пособия этой категории трудящихся, лишенных работы на сегодня, но могущих получить ее завтра, должен приблизительно совпадать с обеспечением рабочих в случае простоя предприятий. Однако, как указано было выше, нам на ближайшее время вряд ли угрожает безработица в столь сильных размерах, чтобы можно было серьезно говорить об оплате массы безработных.

ПОЛИТИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И СНАБЖЕНИЕ РАБОЧИХ.

(Тезисы А. Гольцмана).

I. *Снабжение и оплата труда.*

1. Тарифная политика в основе должна быть направлена к тому, чтобы сохранить крупную промышленность и занятый в ней индустриальный пролетариат.

2. Осуществление тарифной политики при настоящих условиях возможно при максимальном сокращении и концентрации производства, исходя из наличия как топливных, так и продовольственных ресурсов страны и обеспечения рабочих, занятых в данной промышленности, наибольшим количеством продовольствия и предметов широкого потребления.

3. Для обеспечения рабочих, занятых в крупной промышленности, после ее сокращения должен быть образован специальный государственный фонд заработной платы, составляемый из отчисления из государственного натурналога и из обменного фонда промышленных изделий.

4. Выдача продовольствия и предметов потребления рабочим государственных предприятий должна в дальнейшем производиться в качестве заработка в прямой зависимости от производительности предприятия и работников.

5. Рабочим, занятым в производстве, гарантируется основной минимальный продовольственный паек, выдаваемый в случае падения производительности рабочего ниже установленной нормы по причинам, от него не зависящим, или в случаях простоя предприятия.

6. Впредь до образования продовольственного фонда заработной платы необходимо провести указанную систему распределения в виде опыта на некоторых предприятиях введя на таковых, вместо карточной индивидуальной выдачи, коллективное снабжение рабочих предприятий, под условием повышения производительности их труда.

7. Считаясь с тем, что образование государственного фонда натуральной заработной платы потребует для своего осуществления значительного периода времени и планомерный подход к нему возможен во всяком случае не ранее реализации нового урожая, ограничивая и тут свой размах минимальными

размерами, необходимо на-ряду с этим также сохранить и оформить денежную систему оплаты труда.

8. Политика денежной заработной платы должна быть направлена к тому, чтобы с наибольшей экономией в государственном выпуске денежных знаков обеспечить рабочему необходимое количество покупных средств для реализации на местном рынке.

9. Сочетание натуральных выдач и денежной оплаты на этот период должно служить минимальной и реальной гарантированной заработной платы за производительность.

10. Сообразно с этим все отрасли труда должны быть разделены в отношении способов оплаты на 2 категории:

а) Лица, занятые в предприятиях или учреждениях, имеющих определенное задание от органов государственной власти, выраженное в количественных размерах. По отношению к таким предприятиям вещевое и пищевое довольствие работников включается в общей сумме в смету предприятия или ассигнуется специальным фондом предметов потребления на основании расчетов, указанных ниже;

б) Лица, занятые в предприятиях или учреждениях, обслуживающих население страны и аппарат управления, где невозможно, по крайней мере сейчас, проведение нормирования и учета труда. Сюда относятся преимущественно члены союзов просвещения, искусств, совработников, медикосантруд и отчасти коммунального хозяйства. По отношению к ним необходимо прекратить применение поощрительных систем оплаты и натурального премирования и перейти на систему гарантированного снабжения.

II. *Государственный фонд заработной платы.*

11. При определении сметы заработной платы предприятий необходимо исходить из средней нормы, которую государство может обеспечить для работников той или иной отрасли промышленности. Эта средняя норма определяется общим фондом рессурсов предметов личного и домашнего потребления в стране за вычетом, во-первых, той ее части, которая должна поступить в непосредственное распоряжение государства для удовлетворения специальных его потребностей, и, во-вторых—получаемой работниками денежной оплаты.

12. Общее количество рессурсов предметов потребления в стране, предоставляемое промышленностью и сельским хо-

зяйством в течение оборотного (например, годичного) периода делится на две основные части: а) для удовлетворения государственных потребностей (содержания армии, милиции, аппарата управления, социального обеспечения и экспорта); б) для распределения между рабочими и служащими, занятыми в обрабатывающей и добывающей промышленности. Эта именно часть и составит фонд заработной платы.

13. Полученный таким образом фонд заработной платы делится по количеству рабочих, по отраслям промышленности, что и представляет среднюю личную норму потребления или среднюю заработную плату данной отрасли промышленности. С этой величиной необходимо иметь дело для составления основных смет по покрытию натуральной заработной платы работающих предприятий.

14. Однако, эта средняя норма может быть принята при практическом проведении оплаты труда лишь с соответствующей поправкой на квалификацию, тяжесть и вредность работы, которая определяется путем основного разделения всех рабочих на небольшое число разрядов, взамен действующей тарифной сетки.

15. Общий государственный фонд заработной платы образуется сперва, как оборотный авансовый товарный фонд, который служит в одной части для обмена на сельско-хозяйственные продукты и в другой части для непосредственной уплаты рабочим.

16. Восстановление оборотного товарного фонда производится от местной выработки промышленности, выпускающей предметы широкого потребления и крестьянского обихода, таким образом, что от общей их выработки отчисляется часть, равная государственному фонду и натурализованной заработной плате рабочих данной промышленности.

Эта отчисленная в фонд заработной платы часть производства будет расти в строгой зависимости от роста производительности труда. Точно также необходимо из данного производства брать дополнительное отчисление для пополнения фонда заработной платы на предмет удовлетворения рабочих и служащих остальных отраслей промышленности. Категории рабочих и служащих, не могущие премироваться, а снабжаемые государством, здесь в расчет не принимаются.

17. Таким образом, общая производительность (выпуск изделий) предприятий, вырабатывающих предметы широкого

потребления и крестьянского обихода, как бы делится на три части:

а) фонд заработной платы трудящихся данных предприятий,

б) фонд заработной платы трудящихся, не вырабатывающих предметов широкого потребления и крестьянского обихода, но охватываемых поощрительными системами оплаты труда, и

в) фонд, поступающий непосредственно государству для удовлетворения его нужд (содержания армии, аппарата управления, социального обеспечения и экспорта).

Первая и вторая части составляют общегосударственный фонд заработной платы, но в целях быстрейшего распределения среди трудящихся образуются местные территориальные фонды заработной платы.

III. *Механизм обмена.*

18. Аппаратом для: а) образования фонда заработной платы, б) обмена этих предметов на продукты сельско-хозяйственного производства, в) распределения между трудящимися и г) внутреннего перераспределения предметов среди групп рабочих, является, для данного периода, кооперация.

19. Центросоюз, располагающий в центре оборотным фондом, отпускает часть его своим местным органам (губсоюзам); последние в свою очередь обмениваются с едиными потребительскими обществами или же заводскими рабочими кооперативами, и, наконец, рабочие кооперативы предприятий получают от заводоуправления причитающуюся часть предметов производства предприятий (в тех отраслях промышленности, где вырабатываются предметы потребления) соответственно производительности рабочих данного предприятия. Что касается отдельных работников предприятий, то они получают свою заработную плату в виде предметов потребления из кооператива предприятия, в тех продуктах, которые им наиболее необходимы.

IV. *Денежная заработная плата.*

20. В связи с разрешением вольного рынка задачей профсоюзов в области распределения денежной заработной платы является сосредоточение закупок продовольствия и товаров для рабочих в руках кооператива или уже могущих быть образованными рабочих потребительских организаций.

21. Сосредоточение закупок в руках потребительских (кооперативных) организаций возможно путем предоставления кооперативам значительного оборотного денежного капитала, который был бы приблизительно равен общей величине расходов государственной власти на заработную плату трудящегося населения. Такой оборотный капитал составлял бы фонд денежной заработной платы, распределяемой между кооперативами по различным районам с расчетом, чтобы на каждый район выпала примерно такая же сумма денежных знаков, какая раньше расходовалась государством на оплату заработков рабочим. Располагая таким денежным капиталом, кооперативы должны закупать на вольном рынке предметы потребления и погашают ими заработную плату рабочих, состоящих членами кооперативных организаций. Что касается последних, то они могут получить заработную плату либо в виде денежных знаков, либо в виде тех предметов, которые приобретены посредством применения денежного фонда.

22. Ныне существующие денежные системы премирования должны быть максимально упрощены и даваться в ясной и вполне понятной форме для рабочих. Связь между производительностью и высотой денежного заработка должна быть понятна каждому работающему по этим системам. Наиболее предпочтительной формой поощрительной оплаты является простой сдельный расценок. Эту форму надлежит применить во всех доступных случаях.

23. Осуществление тарифной политики на вышеуказанных началах требует проведения упрощения действующей тарифной схемы.

24. Тарифная сетка, ныне существующая, с делением на 35 разрядов значительно устарела. Теперь представляется возможность в изменение этой системы провести упрощенную систему тарифной разбивки. Денежная оплата может свободно улечься в 7 групп и 17 разрядов в зависимости от отраслей промышленности, с тем, чтобы между группами были значительно большие интервалы, нежели существующие теперь между тарифными разрядами действующей сетки, включая сюда и спецставки.

25. В пределах новой тарифной сетки необходимо предоставить право местным межсоюзным тарифным инстанциям устанавливать некоторые дополнительные деления индивидуального свойства для поощрения отдельных лиц в том или ином предприятии. Этим достигается большая гибкость схемы

тарифной сетки и применимость ее для всех отраслей промышленности.

26. Децентрализация работы всего аппарата нормирования труда должна и впредь проводиться со всей решительностью.

Одновременно с этим, ставя своей конечной целью образование единого аппарата нормирования труда при межсоюзных организациях, необходимо уже и сейчас переносить распорядительные и контрольно-запретительные функций на аппарат межсоюзных об'единений, оставляя за тарифным аппаратом ЦК и губотделов союзов практическое проведение тарифной политики на местах.

27. Точно также в связи с образованием государственного фонда заработной платы требуется изменение функций Комиссии по снабжению рабочих. За Наркомпродом в области распределения среди трудящихся должны остаться технические функции хранения, транспортирования и раздачи продовольствия и предметов широкого потребления.

28. В соответствии с изменяющейся политикой снабжения рабочих и служащих и установления связи его с заработной платой необходимо более тесно сблизить деятельность Комиссии по снабжению рабочих с тарифной работой, для чего перевести упомянутую Комиссию в ВЦСПС, включив в круг ее работы планировку снабжения проз-и спецодеждой и предметами широкого потребления.

МАССОВОЕ НАТУРАЛЬНОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ.

Доклад Президиуму ВЦСПС

11 января 1921 г.

1.

Снабжение рабочих продовольствием, развившееся в 1920 г., значительно улучшило положение фабрично-заводских рабочих. Превращение обеспечения рабочих в более или менее регулярное снабжение связано с образованием Комиссии по снабжению рабочих при Наркомпроде. Последняя образована в ноябре 1919 г. (декрет С. Н. К. от 15 ноября 1919 г.) и приступила к работам 19-го ноября того же года. До создания Комиссии снабжение рабочих в России, в ка-

честве общего правила, производилось без плана. Краткие и случайные отчеты заводских управлений и других хозяйственных органов до этого момента пестрят указаниями на разрушающее влияние голода на промышленную жизнь, на непоступление или случайность поступления продовольствия и т. п. Соответственно положению продовольственного дела состояние нашей промышленности может быть охарактеризовано, как момент наибольшей деградации. Помимо влияния топливного голода, который, конечно, играл роль определяющей величины, промышленность страдала, главным образом, от чрезвычайного падения производительности труда. Последняя выражалась в производствах с сильным влиянием ручного труда в прямом понижении количества срабатываемых одним работником в единицу времени изделий, а в механизированных производствах, главным образом, в росте количества прогульных дней. В постановлениях профессиональных союзов за 1918 и 1919 г.г. мы находим прямые указания на понижение уроков (норм) выработки по «недостаточности питания». Вследствие этого оффициальными постановлениями профсоюзов и даже декретом СНК от 3-го марта 1920 г. в «Общем Положении о премировании» признается возможным производить «скидку» с технически возможной нормы выработки нормального времени, «однако, ни в коем случае не свыше 50%» *). Фактически эта легально допустимая, как максимальная, «скидка» с максимальной «технически возможной производительности» превратилась в исходный пункт премирования, причем 50% сбрасывались не с технически установленной величины (так как нахождение последней требует технического анализа работы), а с средней довоенной или даже дореволюционной производительности работников. Прогульность рабочих в 1918 и 1919 г.г. точно также достигает максимальных пределов, причем, соответственно характеру русской промышленности и социальному составу нашего пролетариата, наибольшая высота прогульности падает на летние месяцы. В 1918 г. на некоторых предприятиях % прогулов достигает 75, колеблясь в среднем в крупной фабрично-заводской промышленности от 30 до 40% всего числа рабочих дней **). В 1920 г. большая обеспеченность снабжения продовольствием оказывает свое влияние

---

*) Декрет СНК от 23/III 1920 г.: „Общее Положение о премировании," п. 4.

**) *Ю. Ларин*. „Очерк хозяйственной жизни северной России", стр. 54.

даже в голодной Москве, где к лету % прогульности неуклонно падает, доходя к июню, примерно, до 20% по всем причинам, в том числе и по уважительным *).

Такое падение производительности и рост прогулов в прошлые годы легко об'яснимы, если вспомнить положение продовольственного обеспечения рабочих. По данным тов. Струмилина размер компродовского пайка составлял в начале 19 г. в % от физиологической нормы потребления рабочих **):

Города:	%%
Петроград	53
Москва	78
Тамбов	92 и т. д.

Фактическое влияние компродовского снабжения было, однако, гораздо слабее, вследствие своей нерегулярности, случайности.

Само собой разумеется, что помимо изменения компродовского снабжения некоторую роль играли и другие факторы. Наряду с ухудшающимся положением городов и связанным с этим израсходованием старых запасов, шел, как известно, и рост денежной заработной платы. Однако, денежная заработная плата не в состоянии была задержать общего процесса разложения промышленности. В первое время (середина и конец 1918 г.), благодаря введению сдельной и премиальной систем оплаты труда, производительность последнего несколько повышается. Однако, в дальнейшем, благодаря обесценению денег, денежная заработная плата оказывается неспособной играть (в масштабе всей промышленности) сколько-нибудь решающую роль в повышении производительности. Она играет лишь роль плотины, задерживающей дальнейшее падение трудовой интенсивности.

Деятельность Комиссии по снабжению рабочих более или менее оформилась лишь к марту—апрелю 1920 г. Несмотря на рост числа «броннруемых» снабжением рабочих, фактическое удовлетворение их гарантированным пайком развертывалось крайне туго. В декабре 1919 г. (первый месяц «бронировки»), когда на учете Комиссии по снабжению рабочих

*) „Экон. Жизнь", № 231, 16/X 1920 г. А. Р.: „Работа и прогулы московских рабочих".

**) Цифры взяты из упомянутой книги Ю. Ларина.

состояло 642 тыс. рабочих, фактическое исполнение ее постановлений не превышало 20% «бронировки». Дальнейшее увеличение «бронирования», достигшее в январе 1920 г. 750.367 челов., в феврале—971.923 челов. *), точно также не оказало решающего влияния на положение промышленности вследствие фактической нереализации этих цифр, все продолжающейся случайности в снабжении или сильных запозданий в исполнении постановлений Комиссии на местах. Только с весны 1920 г., благодаря обращению особого внимания Советом Труда и Обороны на продовольственное положение некоторых отраслей нашей промышленности (ударная группа обслуживающих транспорт заводов, группа заводов Промвоенсовета и др.), фактическое снабжение этих предприятий улучшилось в значительной мере. Вместе с тем, благодаря введению рабочих дисциплинарных судов и усиленных взысканий за прогулы, посещаемость рабочими предприятий увеличивается и % прогулов на наиболее обеспеченных продовольствием заводах падает до 8.9 и даже до 4%.

2.

Улучшение продовольственного положения забронированных Комиссией по рабочему снабжению предприятий всеаже не было столь велико, чтобы оно могло вызвать достаточную интенсивность труда работников. Несмотря на отсутствие постоянных статистических сведений о довольствии рабочих, по поступающим из отдельных местностей и предприятий материалам можно судить, что продовольственное обеспечение трудящихся далеко не достигает 100% нормы, необходимой для восстановления работоспособности. Помимо прочих причин, значительное влияние в смысле ухудшения положения рабочих оказывает нерегулярность снабжения, неправильность поступления хлеба. На заводах ударной транспортной группы фактическая выдача продовольствия за первые три месяца второго полугодия 20-го года колебалась в следующих пределах **):

---

*) Второй краткий отчет Комиссии по снабжению рабочих 8-му с'езду советов.

**) „Экон. Жизнь" от 26/X, № 239. М. Виндельбот: „Итоги трехмесячной работы ударных заводов".

Заводы:	Паек муки:	
	На рабочего.	На члена семьи.
Коломенский	29 ф.	18 ф.
Брянский	28 »	$16^1/_2$ »
Тверской	$37^1/_2$ »	15 »
Вестингауз	$44^1/_4$ » ($49^1/_4$ в гор. цех.)	20 »

В эти цифры входит также и продовольствие, полученное заводоуправлениями «со стороны» или с'экономленное каким-либо образом—словом, не только компродовское снабжение.

Но даже по нормам Комиссии по рабочему снабжению, при предположении вполне регулярной выдачи полной нормы пайкового довольствия рабочим, паек работника оказывается недостигающим нормы «рабочего» минимума питания (т.-е. необходимого для восстановления работоспособности).

По нормам, установленным Комиссией для уральских рабочих, им предполагалось выдавать (1-й, т.-е. высшей категории рабочих *):

Наименование предметов.	Количество в месяц. В фунтах.	В калориях.
Муки	45 ф.	55720
Крупы	$7^1/_2$ »	9840
Мяса.	$7^1/_2$ »	2925 **)
Овощей	25 »	6450 **)
Сахару	$1^1/_2$ »	2369
Соли	1 »	—
	Всего . . .	77304

На членов семейства предполагалось установить паек несколько пониженный. Однако, и приведенные цифры достигают только $^3/_4$ нормальной «рабочей» калорийности пищи и, следовательно, сами по себе обусловливают производительность, не достигающую среднего уровня. В том же не раз упоминавшемся отчете мы находим проект декрета СНК,

*) Второй отчет Комиссии по рабочему снабжению, стр. 20.

**) Мясо взято по калорийности сельдей (392), превышающей калорийность постной говядины (275—300) и уступающей калорийности жирного мяса (454—телятина и 1.000—1300—другие сорта). Овощи взяты в калорийности картофеля, т.-е. наивысшей для овощей.

внесенный Комиссией по рабочему снабжению *), согласно которого устанавливается «единая» норма снабжения и три номера «усиленных» норм снабжения. Единая «основная» норма не достигает 40000 калорий в месяц, а наивысшая „усиленная“ норма, выше которой не прейдеш и, несколько превышает 90000 калорий в месяц. И это при том, что нормально необходимым потреблением принято считать 100 тыс. калорий в месяц. Фактически действующая норма достигает всего 1900 калорий в день, или 57000 к. в мес.

Таким образом, при всех случаях и по всем нормам установленное Наркомпродом пайковое довольствие не соответствует «производительным» величинам питания, т.-е. не создает об'ективной возможности проявления достаточной интенсивности в работе. Недостаточность компродовского питания не восполняет, конечно, и денежный заработок рабочего. Для того, чтобы убедиться в этом, достаточно вспомнить, что средний месячный заработок московского рабочего колебался весной 1920 г. (до перевода Москвы в 150% тарифного пояса) в пределах от 4 до 7 тыс. руб., что совершенно недостаточно для приобретения на вольном рынке дополнительных 30—40 тыс. калорий. Средний месячный заработок Харьковского паровозостроительного завода за первые 4 месяца 1920 г. равнялся 8846 р. при 130% тарифн. пояса**). Вследствие недостаточности заработка и пищевого довольствия развивались т.-н. «прочие поступления», отмечаемые статистикой в бюджете современного рабочего. По упомянутым статистическим материалам Уполномоченного НКТ на Украине «прочие поступления» в бюджете харьковского рабочего составляли в феврале 1920 г., примерно, 130% от заработка, причем расход на пищу неизменно превышал «заработок» рабочего. Что собою представляют «прочие поступления»—понять нетрудно. Сперва они пополняются благодаря постепенной распродаже старых пожитков, а затем, по мере ликвидации их, прямо толкают работников к побочной работе или даже расхищению заводского имущества.

3.

Краткая характеристика установившейся системы снабжения обнаруживает ее несостоятельность. Она привела,

*) Стр. 66.
**) „Материалы Укр. Стат. Труда“, вып. I, август 1920 года, стр. 99.

правда, в сочетании с вычетами из заработка за прогулы и практикой товарищеских дисциплинарных судов, к некоторому сокращению прогулов в фабрично-заводской промышленности. Однако, нормы личного потребления построены таким образом, что интенсивность труда работника постоянно держится на некотором уровне, который с точки зрения средней производительности должен быть охарактеризован, как *отрицательный уровень*, как уровень, не достигающий исходной точки насыщения трудового процесса активностью. Чем ниже падает фактическое снабжение, тем больше (прогрессивно, как известно) падает интенсивность труда.

Как рабочие восполняют пробелы в снабжении, мы видели выше. Из Питера, Нижнего-Новгорода и некоторых других районов сообщают о побочных заработках рабочих в кустарных предприятиях и у «подрядчиков». Там отмечается чрезвычайное усиление вечерних работ на стороне, причем эти работы приняли массовый характер. Частные предприниматели, завлекающие рабочую силу, сорганизовались настолько хорошо, что в качестве курьеза рассказывают, как к некоторым питерским фабрикам к моменту окончания работ ежедневно подкатывает грузовик, увозящий с собою партии рабочих на этот своеобразный отхожий промысел. С другой стороны, рабочие инстинктивно защищают свою рабочую силу от потраты в дневное время, приберегая ее для вечерних «мистерий» у подрядчика или кустаря. Совсем аналогично тому, как в былые времена мы в сверхурочное время, грешным делом, работали с прохладцей, стремясь отдохнуть для последующего трудового дня. По вполне закономерной связи дневное рабочее время превратилось в сверхурочное, а вечернее—в основное. Фактическая интенсивность работника представляет собою нормальное 3-х или 4-х-часовое напряжение, разреженное, или, вернее, распеженное на 8 часов.

Судя по отчетам Комиссии по рабочему снабжению, число рабочих, снабжаемых в порядке забронирования, беспрерывно растет. Начавшись, как было сказано, с 642.110 чел. в декабре 1919 г., оно достигло в декабре 1920 г. 2.378.686 чел., из них 2.386 тыс. чел., занятых в промышленности. Если сбросить отсюда 900 тыс. железнодорожников и водников, получим цифру в 1 $1/_2$ м. чел., занятых в фабрично-заводской промышленности, т.-е., примерно, фактическое количество нашей «ударной» промышленности, или, иначе, грубо говоря,

фактическое количество лиц, занятых в функционирующих сколько-нибудь важных предприятиях. Не касаясь вопроса о том, насколько правильно составлен список ударных предприятий и все ли они, действительно, работают, здесь напрашивается вопрос об использовании рабочей силы в «забронированных» предприятиях с точки зрения производительности их труда. Начиная с декабря 1920 г. Наркомпрод обязуется отпускать $2\frac{3}{4}$ миллиона пайков (а до декабря фактически отпускал, но соответственно меньше). Из этих пайков часть обеспечивает $\frac{1}{3}$ необходимой месячной калорийности питания, часть, примерно, $\frac{3}{5}$, а остальные, примерно, одну половину.

Нами взят лучший случай полной реализации нарядов Компрода и регулярности поступления продовольствия на фабрики и заводы. Фактически этого нет, но для простоты рассуждения необходим «чистый» пример. Допустим, грубо говоря, что средний паек, выдаваемый рабочим России Компродом, равен некоторой известной части физиологической нормы потребления, допустим $\frac{1}{10}$, для арифметического примера $\frac{3}{5}$ (т.-е. 60 тыс. калорий в месяц, хотя фактически эта цифра не достигается). Но при понижении питания до $\frac{3}{5}$ (60%) производительность труда падает уже, теоретически говоря, до нуля. Иначе говоря, мы ежемесячно (или еженедельно, все равно) производим выпрыскивание живой силы $2\frac{3}{4}$ миллиона работников, воспроизводя их интенсивность на нуль *).

Само собой разумеется, что большинство рабочих восполняет невоспроизводящиеся нашим питанием силы. Они это делают из инстинкта самосохранения, потому что их рабочая сила есть, вместе с тем, и источник их чисто физического существования: недоедающий человек лишается не только своей работоспособности, но, постепенно, и жизни. Но пополнение этих сил происходит за счет «прочих поступлений» а следовательно—и расходуется за получение этих прочих «поступлений». К нам-то они не поступают. Мы за недостаточный паек получаем прогрессивную падающую производительность, причем величина получаемого нами от рабочего «эквивалента» вовсе не эквивалентна нашим расходам, ибо пропорциональность здесь действует не в нашу пользу. На

*) Конечно, этот пример,—близкий к действительности,—говорит о среднем питании рабочего в России. В отдельных производствах или предприятиях питание значительно выше среднего.

деле, конечно, государство получает от рабочего еще меньший эквивалент, чем здесь теоретически подсчитанный. Рабочий в дневное время, иной раз, прямо приберегает силы для работы у кустаря, подрядчика или на дому. У него появляется вполне естественное в его условиях, бессознательное манкирование работой, ибо только в здоровом теле—здоровый дух. Питая рабочего недостаточно, мы заставляем его отдавать нам производительность не только меньшую, чем его средняя, но меньше фактически возможной даже при создавшихся для него условиях. Явно убыточное дело.

4.

Из сказанного следует, что нам нужно изменить систему снабжения рабочих так, чтоб они имели возможность отдавать рабоче-крестьянскому государству полновесный эквивалент своего труда. Для этого нужно обеспечить с своей стороны рабочим «полнокалорийность» пищевого пайка. Как сочетать повышение питания работников с целью увеличения их производительности при недостаточных продовольственных рессурсах страны?

Нынешняя система снабжения рабочих продовольствием вполне схожа с поденной системой оплаты труда, практиковавшейся у нас в конце 17-го и первой половине 18-го года. Тарифной ставке здесь соответствует паек установленной нормы, независимо от меняющегося его состава. Как и тарифная ставка, паек выдается рабочему, как гарантированное предварительно вознаграждение за один только факт зачисления в заводский список. От рабочего не требуется какой-либо гарантии производительности. Всякий поступающий на завод рабочий одним только появлением своим в цехе, выходом на работу обеспечивает себе паек. Паек выдается всем отметившимся в проходной конторе предприятия. В отличие от этого, даже первый в России коллективный договор, заключенный Петроградским Союзом Рабочих Металлистов с Питерским же Обществом Фабрикантов и Заводчиков в августе 1917 г., проникнутый насквозь духом поденщины, признает, что рабочий, «получая определенную гарантию заработка, обязан соответственно гарантировать определенное количество работы» и что «в случае явного нерадения, медлительности в работе или лени рабочий может быть переведен

в низшую группу и даже уволен» *). Впоследствии оба эти пункта вошли во все коллективные договоры рабочих с предпринимателями и во все декретированные тарифные положения.

Распределение продовольствия не знает даже этих примитивных принципов связи с производительностью труда. Распределение рабочих на группы, построенное на различиях в квалификации труда, отсутствует в современной системе снабжения. Соответственно этому не может применяться и угроза перевода рабочих в какую-либо низшую группу пайкового довольствия в случаях «явного нерадения, медлительности и т. п.». Различия в нормах пайкового довольствия, приведенные выше, основаны не на колебаниях производительности труда, а на степени важности того или иного предприятия. В выделенном на усиленную норму снабжения последнее получают все рабочие, независимо как от их квалификации, так и от производительности труда. Самое выделение предприятий на усиленную норму представляет собою только дальнейшее развитие принципа так-называемого «целевого» снабжения. Первичной формой применения этого принципа является забронирование предприятий, т.-е. обеспечение регулярности снабжения, а следующей ступенью—обеспечение высшим размером пайка. Оба эти вида целевого снабжения достигают только цели в смысле сохранения предприятия, т.-е. коллектива работников, да и то отчасти, и совершенно не обеспечивают достаточной производительности предприятия и каждого работника в отдельности.

Коррективом к этой системе снабжения является натуральное премирование. Плановое натуральное премирование началось в России только в ноябре 1920 г., применяясь до этого в отдельных производствах или предприятиях. До ноября продовольственное премирование распространялось на 330.000 человек, к началу декабря—на 600.000 чел., причем в план вошло 850.000 чел. **). Фонд премирования, установленный для реализации плана, позволил определить средний для различных производств размер премии при достижении высшей производительности в 1.000 калорий в день. Так как премия в отличие от основного довольствия выдается

---

*) «Металлист», орган Всер. и Петрогр. Союза Раб.-Металл., № 1—2, 17/VII 1917 г., стр. 7—8.

**) „Натуральное премирование". Материалы ВЦСПС к 8-му С'езду Советов, под редакцией т. Падэрина, стр. 23.

только за дни фактической работы, то максимальная премия, которая может быть обещана рабочему при проявлении наибольшей производительности, равна 25.000 калорий в месяц (принимая месяц в 25 рабочих дней), т.-е. 25% «рабочего» минимума.

Так как даже высшая норма пайкового довольствия, проектируемая Комиссией по рабочему снабжению, едва превышает 90,000 калорий в месяц, то общая сумма основного и премиального довольствия, которую рабочий сможет получить при максимальной, едва ли мыслимой производительности (удвоение производственной программы, согласно «Положения о натуральном премировании»), все же оказывается фактически ниже минимума питания и будет выше его для некоторой небольшой группы предприятий в случае принятия Совнаркомом проекта Комиссии. Следовательно, и обратно— предлагаемая рабочему норма питания, включая в последнюю и «премиальный приработок», не в состоянии вызвать в рабочем наибольшую интенсивность в работе. Рабочий, как и раньше, вынужден будет «приберегать» свои силы для вечерней работы на дому или у подпольного предпринимателя, так как он физически не в состоянии «схватить» подвешенный слишком высоко паек.

Дело, однако, усложняется тем обстоятельством, что сам-то паек состоит из двух частей, из которых одна, основная, гарантируется рабочему за один только факт выхода на работу. Основной паек превышает дополнительный, обусловленный высокой производительностью, премиальный в худшем случае в $2^1/_2$ раза, в лучшем случае—в 3 с лишним, а при установлении высшей нормы снабжения в 90000 калорий, почти в 4 раза. Таким образом, рабочему предлагается в виде эквивалентов: за выход на работу $^3/_4$ общего натурального вознаграждения (основной паек), а за упорный 8-ми-часовой труд дополнительно $^1/_4$ его, плюс сотни две рублей, имеющих ценность, примерно, в 50% премиального натурального заработка. Это положение вполне сравнимо с положением спортсмена, которому предложено взбежать на высокую гору, причем за первую четверть ему выдается вознаграждение, а за остальное расстояние преподносят «спасибо». Надо полагать, большая часть спортсменов, будучи в таком положении, постоянно бродила бы у первой четверти возвышенности.

Стало быть, первым шагом является превращение всего пайкового довольствия в поощрительное, т.-е. обусловленное соответствующей производительностью труда. За выход на работу еще ничего не полагается, потому, что он ни в какой мере не обеспечивает проявление какой-либо добросовестности в работе. Такое построение пайкового довольствия означало бы лишь достижение того положения, в котором находилась наша тарифная работа в 1917 году, когда за тарифную ставку рабочий обязан был гарантировать «соответственное количество работы». Но этого еще явно недостаточно.

5.

Производительность труда отдельных работников чрезвычайно трудно регулировать из центра. Попытки установления норм выработки, произведенные целым рядом Центральных Комитетов союзов, до сих пор почти ни к чему не привели. В более развитых отраслях промышленности, как, напр., металлическая, центральные организации за это дело и не брались. Много раз приводившийся пример показывает, что в одной механической мастерской оружейного завода в Туле имеется свыше 6.000 переходов по обработке предметов, что само по себе ставит почти непреодолимые препятствия к установлению из центра норм выработки. Установленные по некоторым производствам нормы, как, напр., в швейной промышленности, в кожевенном деле, в полиграфическом производстве и т. п., оказались совершенно неприменимы во вновь освобождавшихся от белогвардейцев областях. Да и до войны производительность работников чрезвычайно колебалась не только в зависимости от степени промышленного развития различных районов России, но и в зависимости от климатических условий и других причин. Старейший в России «кодекс норм»—Урочное Положение по строительным работам, своего рода промышленный «Домострой», предусматривает колебания норм по районам России от $^3/_4$ до $^5/_4$ номинально от установленных *). «Нормальное Положение» о тарифе и большая часть профсоюзов ограничиваются установлением минимума

*) „Урочное Положение", Н. Рошефора, стр. 16, изд. 1918 г. В § 12 „Общих правил" об этом прямо говорится: «...Можно задавать уроки до $^1/_4$, более или менее, лишь бы вообще не выходить из пределов, назначенных в Положении», а § 10 разрешает даже (для войск) колебания до $^3/_7$ выше и ниже установленных норм.

нормы выработки, причем минимум этот определяют в процентах от довоенной, предоставляя самим предприятиям нахождение довоенных норм. Фактически даже в этих случаях, когда нормы установлены в центре, к ним можно питать доверие исключительно, как к минимальным нормам *).

Премирование или снабжение в порядке премирования не может, следовательно, непосредственно связываться с индивидуальными нормами выработки. Однако, техника снабжения и установления фондов позволяет нам обойти это препятствие. При выделении фонда премирования, обыкновенно достигающего сотен тысяч пудов продовольствия, гораздо целесообразнее связывать расходование фонда с большими величинами, легче учитываемыми в центре, чем индивидуальная производительность.

1-я Всероссийская Тарифная Конференция Профсоюзов, имевшая место в октябре 1920 г., учла это обстоятельство. Одна из принятых ею резолюций гласит: «Индивидуальное премирование труда, совершенно необходимое, как база премиальной оплаты, должно быть связано с общими заданиями, возлагаемыми на данное предприятие государством, т.-е. его производственной программой. Поскольку производственная программа является целью, поставленной той или иной отрасли промышленности Республики, задачей тарифной политики является оказание содействия в достижении этой цели методами организации труда **). Учитывать производственные программы и срок их исполнения, конечно, гораздо легче, чем индивидуальные нормы выработки отдельных лиц. Производственные программы большей частью утверждаются в центре, и во всяком случае круг предприятий, производственные программы которых регулируются центром, шире, нежели круг «забронированных» снабжением предприятий. До сих пор все расчеты снабжения ведутся, исходя из личной нормы потребления (пайка) работника и общего месячного числа снабжаемых. Отсюда в качестве произведения получается некоторый фонд, который должен быть выделен Ком-

---

*) Это признано и ВЦСПС, который постановлением Отдела Нормирования Труда за № 64 (см. «Справочник Отдела» № 1, октябрь 1920 г.) предоставил Губпрофсоветам право повышения установленных Ц. К. союзов норм выработки.

**) Резолюции 1-ой Всеросс. Тарифн. Конфер. Профсоюзов, изд. ВЦСПС, 1920 г. Резолюция по докладу: «Натурпремирование, нормирование и произв. программы», § 3, стр. 8.

продом. Попробуем же связать расходование этого фонда с производственными программами предприятий.

Выполнение производственных программ зависит от целого ряда факторов, из которых часть учитывается чрезвычайно реально. Сюда входит снабжение предприятия топливом, сырьем и полуфабрикатами. Сокращение рессурсов топлива в предприятии или недоставка их признается вполне легальным основанием невыполнения производственной программы, причем взаимозависимость выполнения программы и топливных рессурсов охватывается даже закономерной пропорциональностью. Поэтому при составлении производственных программ количества топлива и других материалов входят, как определяющие величины. Нет ни одной утвержденной производственной программы, которая не была бы предварительно согласована с Главтопом. Сколь, однако, ни заметна определяющая роль продовольственного положения рабочих, до сих пор снабжение продовольствием ни в какой мере не связывается с производственной деятельностью предприятий из чистого, по нашему мнению, консерватизма.

За время своей деятельности Комиссия по рабочему снабжению забронировала продовольствие для рабочих в 19-ти промышленных Главках, не считая Н. К. Пути. Среднее число рабочих и служащих, ежемесячно снабжаемых продовольствием по планам Комиссии, равно (вместе с железнодорожниками и водниками) из расчета прошедших 13-ти месяцев ее деятельности $1\frac{1}{4}$ милл. человек. Что сделали эти 1.250.000 чел. для государства в течение 13-ти месяцев? К со жалению, за отсутствием статистических сведений на этот вопрос так же трудно ответить, как и выяснить, как фактически реализованы планы упомянутой Комиссии. Один только факт отсутствия таких сведений ясно показывает, что ежемесячное расходование миллиона с четвертью пайков производилось нерационально.

В действительности, исполнение производственных программ по большинству отраслей промышленности все время отстает от задания. Но ведь задания-то согласованы с техническими возможностями предприятий. В № 239 «Экономич. Жизни» от 26-го октября 1920 г. помещены некоторые данные об исполнении производственной программы ударной транспортной группой заводов за август, сентябрь, октябрь 1920 г., из которых мы извлекаем наиболее характерные

	% недовыпуска к 6-мес. программе.
1. Сормовский завод.	
Паровозы новые	50%
Паровозы капит. ремонт.	20%
Вагоны новые	15%
» ремонт	2%
Снегоочистители	45% и т. д.
2. Коломенский завод.	
Паровозы новые	17%
» узкоколейн.	3%
» тов. ремонт.	6%
Вагоны и площ. новые	50%
» тов. рем.	5%
Снегоочистители	22% и т. д.

По другим заводам группы дело с выполнением программы обстоит еще хуже. Исполнение производственных программ хромает на обе ноги как по упомянутой группе заводов, так и по целому ряду, по большинству предприятий в других отраслях промышленности. Хлебные запасы в Республике расходуются, а эффекта не видно.

Вторым шагом, следовательно, или, вернее, конкретной формой поощрительного снабжения рабочих должен быть учет продовольственного фактора, как одного из условий выполнения производственной программы. Как всякая заработная плата, натуральная оплата не является предварительным условием, а реализуется по мере исполнения работы,— таково должно быть правило. Если производственная программа предприятия расчитана на полгода, то соответственно этому нужно расчитать и продовольственный шестимесячный фонд. По мере исполнения программы предприятию выдается и соответственная причитающаяся ему часть фонда. Эта часть меняется в зависимости от успешности деятельности завода.

Так как в этом случае все снабжение целиком носит поощрительный характер, то, само собой разумеется, отпадает необходимость в создании специального фонда натурального премирования, за исключением небольшого запаса, необходимого для экстренных случаев. По отношению к трестированным предприятиям фонд снабжения расчитывается относительно всего треста в целом, поскольку он занят исполне-

нием того или иного производственного задания. Располагая известным фондом, управление предприятия ответственно за исполнение производственной программы в заданный ему срок.

6.

Нарушается ли предложенной мерой принцип «целевого снабжения»? Отнюдь нет. Бронирование предприятий в продовольственном отношении остается в полной мере, но порядок распределения забронированных фондов изменяется. Главк, заводоуправление, а с ними и все рабочие ставятся в такое положение, что от них самих зависит увеличение дневного пищевого пайка. Размер последнего целиком определяется экономией времени выполнения производственной программы: чем быстрее выполнена программа, тем меньше знаменатель, обозначающий число дней, на которое делится месячный (или шестимесячный) фонд. Какая часть этого фонда предоставляется предприятию в виде основного капитала для развертывания его производственной программы, определяется наличными рессурсами продовольствия в Республике в данный момент, а также и потребностями самого предприятия. Во всяком случае незначительная экономия времени в выполнении производственной программы, скажем, всего в 25%, может увеличить пищевой паек рабочего до 10% нормы производительного потребления. Тут связь вознаграждения с производительностью становится реально осязаемой для каждого работника и работницы.

Само собой разумеется, распределение выработанного предприятием фонда снабжения производится не голым уравнительным путем между всеми работниками предприятия. Внутри самого заводского коллектива распределение производится в зависимости от индивидуальной производительности работников пропорционально количеству сработанных работником норм. Несоветские учреждения и хозяйственные организации снабжаются в зависимости от выполнения подчиненными им предприятиями производственной программы или по специальным системам премирования.

Необходимо иметь в виду одно еще не отмеченное соображение. Сильное сокращение времени выполнения производственных программ по ряду предприятий может привести к такому положению, при котором Компрод не в состоянии будет отпустить соответствующий фонд в силу ограниченности общих

продовольственных рессурсов в стране. Отпустить полугодовой фонд в три месяца равносильно удвоению полугодового фонда, что может оказаться не под силу продовольственным организациям. Тут восстановление промышленности и усиление производительности труда кладут сами себе предел через истощение вознаграждения, кассы. Для того, чтобы избежать этого лиха, вызываемого добром, можно распределение натуральной премии по предприятиям или по работникам строить не в прямо пропорциональной зависимости от размера экономии времени выполнения программы, а по некоторой кривой, постепенно переходящей в прямую. Чем больше будет развиваться предлагаемая здесь схема натурального вознаграждения, тем более жизненна, практична, а, главное, ощутительна для всех рабочих будет система продовольственного поощрения за высокую производительность труда. Премия перестает висеть в воздухе, как нечто недосягаемое; она сходит на землю и привлекает не одних только «героев», а массы рабочих и работниц, внедряется в их сознание, как государственный акт, связывая в их повседневном представлении их личную, будничную производительность с восстановлением государственных продовольственных фондов.

А. Гольцман.



